



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los
docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTOR:

Br. Vicky Maritza Mejía Flores

ASESOR:

Dr. John Morillo Flores

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Presidente

Mgtr. Patricia Bejarano Álvarez
Secretaria

Dr. John Morillo Flores
Vocal

Dedicatoria

A Dios fuente de luz y sabiduría que guía mi camino
para vencer y hacer posible el logro de mis metas

A mis adorados padres Elmer y Constanza quienes
me apoyaron y orientaron con su comprensión en mi
vida profesional

A mí querido esposo y adoradas hijas, que con su
apoyo incondicional hicieron de mí una profesional
a cabalidad

Agradecimiento

A la UCV por acogerme en sus aulas formándome y orientándome para llegar a ser buena profesional
A todos los que contribuyeron con su valioso apoyo y orientación brindada en el desarrollo del presente estudio

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Vicky Maritza Mejía Flores, estudiante del Programa de Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I. N° 07439048, con la tesis titulada: “Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016”; declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Diciembre de 2016

Br. Vicky Maritza Mejía Flores
D.N.I. N° 07439048

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la tesis titulada: “Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de Magíster en administración de la educación.

El tema es de interés porque permite a la comunidad educativa, comprender los diferentes componentes del compromiso organizacional, describir sus dimensiones e identificar sus relaciones con la satisfacción laboral, lo cual nos permitirá utilizar estrategias adecuadas para elevar el compromiso organizacional de los docentes con sus instituciones educativas promoviendo el desarrollo con el fin de mejorar la calidad educativa.

El documento consta de siete capítulos. El Primer Capítulo, está relacionado con la introducción donde se detalla los antecedentes, marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo, se refiere al marco metodológico, el cual define las variables, operacionalización de variables, metodología, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El Tercer Capítulo, está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo. La discusión con los estudios revisados. El Quinto Capítulo, las conclusiones finales a las que se llegó en el presente estudio. El Sexto Capítulo, las recomendaciones que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación. El Séptimo Capítulo, se presentan las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente, en el Octavo Capítulo, se incluyen a los anexos.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	15
1.1 Antecedentes	19
1.2 Fundamentación científica	32
1.3 Justificación	33
1.4 Problema	34
1.5 Hipótesis	34
1.6 Objetivos	
II. Metodología	37
2.1. Identificación de Variables	38
2.2. Operacionalización de variables	39
2.3. Tipo de estudio	40
2.4. Diseño	40
2.5. Población, muestra y muestreo	41
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
2.7. Validación y confiabilidad del instrumento	45
2.8. Métodos de análisis de datos	

III. Resultados	47
3.1. Análisis descriptivo	52
3.2 Prueba de hipótesis general	57
IV. Discusión	61
V. Conclusiones	64
VI. Recomendaciones	66
VII. Referencias	71
VIII. Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la Variable Satisfacción laboral	38
Tabla 2	Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional	39
Tabla 3	Distribución de la población	41
Tabla 4	Juicio de expertos	43
Tabla 5	Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable compromiso organizacional	44
Tabla 6	Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral	45
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de satisfacción laboral	47
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso organizacional	48
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso afectivo	49
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso afectivo	50
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso de continuidad	51
Tabla 12	Prueba de correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional	52
Tabla 13	Prueba de correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y dimensión afectivo	53
Tabla 14	Prueba de correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y la dimensión normativo	54
Tabla 15	Prueba de correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y la dimensión continuidad	55

Índice de figuras

Figura 1: Componentes del compromiso organizacional	23
Figura 2: Esquema de tipo de diseño	39
Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de satisfacción laboral	47
Figura 4: Distribución frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso organizacional	48
Figura 5: Distribución frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso afectivo	49
Figura 6: Distribución frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso normativo	50
Figura 7: Distribución frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso de continuidad	51

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el “Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016”

La población estuvo conformada por 100 docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016”, el método utilizado fue de enfoque cuantitativo, investigación aplicada, y descriptivo correlacional. Asimismo, fue no experimental, de corte transversal y de diseño no experimental. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento un Cuestionario Tipo Escala de Likert para las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva $r = 0,705$ entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en consecuencia se concluye que la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.

Palabras claves: compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between the "Organizational commitment and job satisfaction of the teachers of Network 21 Ugel N ° 02 Los Olivos, 2016".

The population was composed of 100 teachers of the Network 21 Ugel N ° 02 Los Olivos, 2016 ", the method used was quantitative approach, basic research, and correlational descriptive. It was also non-experimental, cross-sectional and non-experimental design. The technique used was the survey and as a tool a Likert Scale Type Questionnaire for the variables organizational commitment and job satisfaction.

The results of the statistical analysis indicate the existence of a positive relationship $r = 0.705$ between the variables: job satisfaction and organizational commitment. The significance of $p = 0.000$ shows that p is less than 0.05, which makes it possible to indicate that the relationship is significant, therefore the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted, consequently it is concluded that the job satisfaction has Relationship with the organizational commitment of the teachers of the Network 21 Ugel N ° 02 Los Olivos, 2016.

Key words: organizational commitment and job satisfaction.

I. Introducción

El compromiso organizacional al igual que la satisfacción laboral, son condicionantes en el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones.

Se define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización. Hellriegel, (1999).

Meyer y Allen (1991) distinguen entre compromiso afectivo (CA, recoge el deseo de seguir perteneciendo a la organización, alude a la vinculación afectiva con la organización), compromiso normativo (CN, referido al sentido de obligación hacia la organización) y compromiso de continuación (CC, continúan en la organización porque necesitan hacerlo).

La satisfacción laboral, por otro lado es el reflejo de la vida institucional en cualquier tipo de profesión, no solamente en términos de complacencia deseable de las personas, sino también en términos de productividad y de calidad, es por ello que la medición de la satisfacción laboral de los docentes es una muestra importante para saber el grado de identificación y entrega para cumplir la misión y visión de las instituciones educativas, del mismo modo permite conocer sus necesidades e inquietudes dentro de su área de trabajo y dentro de toda la organización.

A nivel nacional el Ministerio de Educación viene introduciendo variantes en la manera de gestionar la educación, uno de los grandes retos que enfrentan las instituciones educativas es el de crear estrategias que coadyuven a incrementar el compromiso organizacional docente a través de los cuales los docentes pueden comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en los proyectos institucionales, es así que el compromiso organizacional de los docentes constituye un tema de interés de investigación.

En las instituciones educativas de la Red 21 Ugel N° 02, Los Olivos 2016 se observa y existe la falta de compromiso organizacional por parte de los directivos y docentes ya que manifiestan su insatisfacción con el ambiente de trabajo, y escasa transparencia en la supervisión por las preferencias personales, ausencia de buenas relaciones interpersonales entre los docentes, directivos que imponen sus ideas deteriorando la buena relación con los docentes y sus pares, nulos reconocimientos laborales.

En la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016. La insatisfacción laboral está determinada por los aspectos que tienen que ver con la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral.

Ante lo expuesto la presente investigación planteó como objetivo principal investigar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la Red 21 de la Ugel N°02 Los Olivos, 2016. Para tal efecto se ha encuestado a docentes en la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional. La importancia de esta investigación reside en que contribuirá a brindar evidencias reales que permitirán a los directivos conocer la relación entre las variables relacionadas y así podrán mantener, suprimir o corregir actividades de gestión al interior de la institución educativa y servir de antecedente para futuras investigaciones. En tal sentido, la investigación nos permitirá intentar explicar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el ámbito educativo de la Red Ugel N° 02 Los Olivos en el período 2016.

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Hinojosa (2010) en su investigación “*clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*” realizó un estudio de carácter exploratorio, descriptivo transversal, su muestra fue de 85 docentes, en sus conclusiones fueron que el clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción

laboral, pues este determina la forma en que el individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

Gómez (2011) En su tesis “*Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México*”. Su objetivo determinar la relación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, su muestra de estudio 127 docentes, investigación descriptiva correlacional, no experimental. Los resultados obtenidos en cuanto a la relación entre las dimensiones de compromiso y de satisfacción laboral, existe evidencia para aceptar la asociación. En relación con las variables sociodemográficas estudiadas en esta tesis, refleja la relación que hay con las tres dimensiones de compromiso, solo el puesto actual no tuvo relación con ninguna de las relaciones de este constructo; y el compromiso de continuidad sólo tuvo relación con el estado civil y la edad. Con respecto al constructo satisfacción laboral; el lector podrá observar la poca relación que existe entre las dimensiones de dicho constructo con las variables sociodemográficas ya que solo existe relación entre la satisfacción con el ambiente físico de trabajo y la edad; y relación entre la satisfacción con las prestaciones percibidas y la escolaridad. La satisfacción con la supervisión no tuvo relación con las variables sociodemográficas las cuales fueron causales de este estudio. En suma, se encontró evidencia necesaria para que el problema planteado y las hipótesis hayan sido aprobados.

Pérez y Azzollini (2013), en su estudio sobre “*Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*” en un análisis realizado en Buenos Aires-Argentina, para este estudio, se realizó una selección, descripción y análisis del corpus documental de trabajos de investigación realizados sobre satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010. Llegando a la conclusión que el líder que logra sus objetivos al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores, asimismo existen relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, pues vincula dos de las principales dinámicas de la organización, la relación líder-seguidor y los grupos de trabajo con la satisfacción laboral.

Barranco (2013), realizó la investigación de “*Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, Burnout e intención de abandono en profesionales del sector del fitness*”. en Barcelona-España. El objetivo fue Determinar la relación entre la presencia de buenas prácticas de gestión relacionadas con los recursos humanos, y el síndrome de Burnout, fue una investigación no experimental descriptiva transversal, concluye en que el trabajar en entornos con una mayor presencia de buenas prácticas de gestión se relaciona con un nivel de satisfacción laboral más alto o un nivel del síndrome de Burnout más bajo, asimismo; los profesionales con un nivel de satisfacción laboral más bajo o un nivel del síndrome de Burnout más alto se caracterizan por tener la intención de abandonar la institución.

Pérez et al. (2013), realizó la investigación “*Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria*” Pamplona-España , su objetivo es conocer los factores capaces de mejorarla, en profesionales de atención primaria, fue un estudio descriptivo, utilizó un cuestionario validado que se tomó a la población de estudio: médicos, pediatras y enfermería de atención primaria, solicito la jerarquización de 10 factores que puedan mejorar la satisfacción previa señalada, estudio la asociación entre variables mediante la Odds Ratio (OR). Se llegó a la conclusión de que la satisfacción laboral es una dimensión de la gestión de calidad en atención primaria, asimismo su estudio permitió identificar problemas u oportunidades de mejora con impacto en la calidad de los servicios que se ofertan.

Antecedentes nacionales

Alfaro y otros (2012), en su investigación “*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao*”, su investigación la realiza con el fin de medir la satisfacción en el trabajo y el análisis de la relación de variables ocupacionales en cada uno de los tres municipios, así como la comparación del nivel de satisfacción general, su investigación es descriptiva y correlacional con un enfoque cuantitativo, trabajo con una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores en cada uno de los tres municipios en estudio, entre sus conclusiones indican que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción en el trabajo de los trabajadores en cada uno de los tres municipios, y

que pueden ser consideradas como promedio, asimismo existen diferencias en la condición de trabajo en referencia al nivel de satisfacción con sus diversos factores en cada uno.

Córdova (2012) realizó un estudio relacionado con el *“Clima laboral y la satisfacción laboral, en la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Trujillo y el rendimiento académico de los alumnos: 2012”*, en su metodología utilizó el diseño de tipo no experimental-transversal de tipo correlacional. La población y muestra fue el total de docentes y alumnos, en sus conclusiones indican que el rendimiento académico es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el alumno; asimismo intervienen muchas variables externas al sujeto, como el ambiente de clase, la familia, el programa educativo, variables psicológicas o internas, como la actitud hacia la asignatura, la inteligencia, la personalidad, la motivación y las variables en estudio.

Gogin y Moscol (2013), nos presentan su producción titulada la *“satisfacción laboral y la gestión pedagógica, en los docentes de las instituciones públicas estatales de nivel secundaria en la Red, N° 03-Ugel 06 Ate Vitarte, 2013”*, investigación fue de enfoque cuantitativo, siguiendo el método hipotético-deductivo; su diseño fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, su población de estudio fue de 310 docentes y la muestra es censal aplicándole los instrumentos de las variables de estudio la escala satisfacción laboral versión para docentes (ESL-VD propuesto por Anaya y Suarez (2007) y la gestión pedagógica que fue elaborada dentro del Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU),2013), en sus conclusiones indican que existe una correlación positiva y muy alta entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas estatales del nivel secundaria de la RED N° 03 –Ugel N° 06, con lo cual la hipótesis general queda demostrada.

Pacco (2014), en su tesis titulada: *“Clima Laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012”*. investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, no experimental transversal correlacional , en sus conclusiones indican que el Clima Organizacional

se relaciona moderadamente con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012 ($r = 0,520$); asimismo concluye en que el clima organizacional permite evaluar los procesos que se desarrollan en relación a la determinación de las relaciones laborales y la calidad educativa, asimismo las buenas relaciones y un clima favorable permite una buena satisfacción laboral.

Zegarra del Rosario (2014), elaboraron una investigación “*Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*”, en la Universidad Mayor de San Marcos. El tipo de investigación fue correlacional con diseño transversal, su muestra de estudio fue de 155 profesionales, entre médicos y enfermeras, aplicándoseles dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de marketing interno de María Bohnenbergec y el inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer, instrumentos fueron válidos y confiables, llegaron a la conclusión de que existe relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional.

1.2 Fundamento teórico científico

1.2.1 Teorías

Teorías de la Satisfacción laboral

Según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) Con esta teoría descubrieron que los incidentes satisfactorios se encuentran relacionados con los ascensos, los logros, etc., es decir, con aspectos que tienen relación con el contenido real del trabajo; pero los incidentes de insatisfacción se relacionan con las normas de la compañía, la supervisión, los salarios, etc. Por lo tanto, concluyendo en que la satisfacción está relacionada con acontecimientos intrínsecos al propio trabajo, y la insatisfacción está relacionada con acontecimientos extrínsecos al propio trabajo (el contexto del trabajo). Realizaron una división de factores para ver si eran determinantes de satisfacción o de insatisfacción: - entre ellos tenemos los Factores higiénicos: son determinantes de la insatisfacción: 1) Procedimientos y normas. 2) Salario. 3) Relaciones con los superiores. 4) Relaciones con los compañeros. 5)

Seguridad en el empleo. 6) Condiciones físicas. - Factores motivadores: son determinantes de la satisfacción: 1) Reconocimiento. 2) Logro. 3) Responsabilidad. 4) Ascensos y promoción. 5) Crecimiento, desarrollo personal.

La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg,

Según Morillo, (2006, p. 48).

Esta teoría indica que el hombre tiene dos categorías distintas de necesidades que son independientes una de la otra influyendo en la conducta de manera distinta.

La primera está formada por los llamados factores motivadores (satisfactorios) que se centran en el logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda, se refiere a los factores higiénicos (insatisfactorios), los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste, se da en el ambiente externo del mismo, así tenemos (política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social).

1.2.2 Definiciones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) citado por Arciniega y Gonzales, (2006), lo definen:

como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que tiene influencia en la decisión de continuar o dejar la organización, del mismo modo es un constructo que comprende tres tipos de compromiso el afectivo, el de continuidad y el normativo.(p. 32).

En este sentido, Tena y Villanueva, (2010) refieren que es la distribución del colaborador que se identifica con la institución, asimismo se caracteriza por la creencia, la aceptación de las metas y los valores de la organización encontrándose siempre dispuesto a colaborar en beneficio de la institución y el deseo de pertenecer a la misma” (p.121)

Asimismo, para Zamora (2009), es el grado en que el trabajador internaliza los valores, objetivos de su institución sintiendo lealtad hacia su lugar de trabajo” (p. 447). Reconoce que los valores y objetivos de la empresa son también suyos por lo tanto desarrolla sus actividades de trabajo con lealtad.

Del mismo modo Pons y Ramos (2010) manifiestan que:

es: “la fuerza con que el trabajador se identifica con la organización y se involucra en la misma” (p.4), lo que indica que el compromiso organizacional es fundamental para que los trabajadores consideren a la organización como algo propio, identificándose con ella con lealtad.

Robbins, (2004)

es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y deseos, sintiendo que pertenece a la organización, identificándose con el trabajo específico de la misma, identificándose con la organización propia. Se pone la camiseta de su organización hace suyo las metas y objetivos, cumple con agrado sus labores porque se siente parte de ella.

Arias, (2001) indicó que el compromiso es la fuerza que se relaciona con la identificación y de involucramiento del trabajador con una organización. Por lo tanto se desarrolla un vínculo perdurable entre el trabajador y la institución producto del desarrollo de la identidad y sentimiento de inclusión.

Por su parte los autores Hellriegel y Slocum (2004), consideran que el

compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Igualmente afirman que un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por los siguientes componentes; a) apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización o Identificación, b) disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización o involucramiento y el deseo de mantenerse

dentro de la organización o lealtad. Estos componentes serán definidos a continuación. (p. 49)

Para Arciniega (2002) “el compromiso organizacional es la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja, (p. 34) dentro de la institución y fuera de ella se mantiene latente el vínculo afectivo y emocional de parte del trabajador hacia la organización.

Según Chiavenato (2006) “es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, así como la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus colaboradores”.

El compromiso organizacional son las actitudes de los colaboradores que demuestran su orgullo y satisfacción de pertenecer a su organización, actitud que beneficia a la organización puesto que cuenta con personas comprometidas, quienes trabajan para alcanzar los objetivos para llegar el éxito de la organización en general.

Cuando el sentimiento de pertenencia es fuerte, no sólo existe una enérgica similitud con los objetivos organizacionales, sino que los colaboradores hacen suya a la organización.

La lealtad en la organización son las actitudes y acciones donde sus colaboradores muestren prudencia y discreción para manejar y guardar información confidencial, defendiéndolas ante extraños que ponen en duda el prestigio de la organización; actitud que demuestra que el empleado cree en su empresa y trabaja por ella se preocupa por la imagen de la misma y contribuye a que esa organización sea el mejor lugar para trabajar.

Componentes del compromiso organizacional

Landy y Conte (2005), afirman que

el compromiso organizacional incluye tres componentes como son; a) aceptación y confianza en los valores de la organización o identificación, b) la voluntad de esforzarse a favor de la organización para el alcance de sus

metas o involucramiento y c) un fuerte deseo de permanecer en la organización o lealtad. (p. 68)

Igualmente Corral (2007), afirma que a mayor compromiso, menor rotación de los empleados y mayor seguridad de preparar con garantías los planes a largo plazo. Solo se puede pensar en los planes de largo plazo cuando existe la seguridad y el compromiso, para eso deben ser fuertes los nexos de identificación, involucramiento y lealtad por parte de los empleados para con el proyecto de la empresa. (p. 34)

Meyer y Allen (1991) dividen el tema de nuestra investigación en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. De tal manera, según el autor, una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización. (p. 28)

A través de la siguiente clasificación, elaborado por Ramos (2005) comprenderemos la descomposición de los componentes del compromiso organizacional gracias a la teoría de Meyer y Allen (1991):

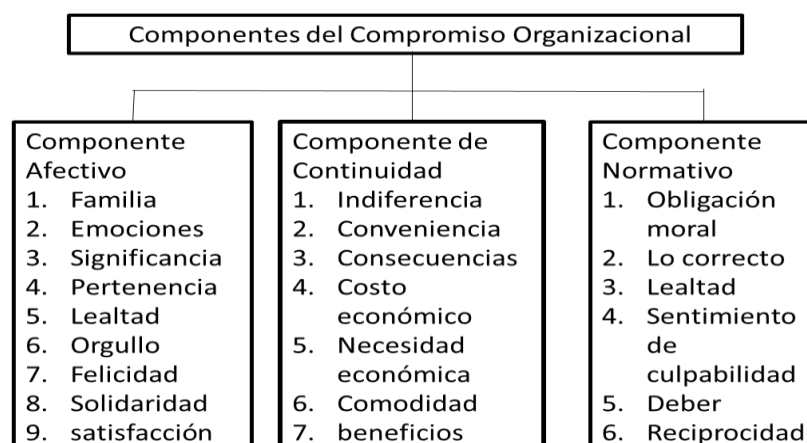


Figura 1 componentes del compromiso organizacional

Fuente: Ramos (2005, p.50)

Dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

Dimensión 1: Compromiso Afectivo

Blanco y Castro (2011) indican que:

los trabajadores se identifican con la organización, reflejando su afecto exaltado al percibir la satisfacción de necesidades” (p. 220).

Es el compromiso donde interviene los sentimientos por la organización, trabajando en función de un óptimo estado emocional; produciendo una alta motivación interna en el cumplimiento de sus actividades.

Por otro lado para Arias (2001) son: “..los lazos emocionales que los colaboradores conciben con la institución percibiendo la satisfacción de sus necesidades por medio de su vínculo e interacción con la institución...” (p. 7).

Bajo estas perspectivas, el compromiso afectivo, permite que el colaborador mediante el lazo emocional que posee con la organización, eleve su compromiso identificándose e involucrándose con sus valores y metas, lo demuestra con su deseo de laborar en la misma, sintiendo un apego afectivo.

Para Arciniega y González (2002), manifestó que:

en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la empresa, esta se refleja en la protección y en el entendimiento del colaborador con los problemas de su empresa, preocupándose cuando su empresa va mal demostrando una gran felicidad cuando va bien. (p. 67)

Por lo tanto, los lazos afectivos desarrollados entre los trabajadores y la organización hacen que con cada logro o dificultad por la que atravesase la institución los colaboradores se sientan involucrados manifestándose en ellos la intranquilidad o seguridad.

Meyer y Allen (1997), indicaron que:

Se refiere al apego emocional, identificándose e involucrándose con la institución el compromiso de permanencia hace énfasis en el costo que

representaría para el individuo dejar, abandonar la organización y el compromiso normativo se refiere a sentimiento de obligación por parte del colaborador para durar en la institución (p. 37).

Los sentimientos favorables de los trabajadores hacia su organización y el apego sumado al deber les impiden pensar en abandonarla.

Dimensión 2: Compromiso Continuo

Betanzos y Paz, (2007) concibieron en que:

Es un proceso que implica al colaborador quien decide de manera intencional su orientación hacia la organización como un fin en sí mismo, asociándose de manera afectiva hacia su campo de trabajo y los sujetos que la integran, así como su percepción con respecto a su entorno laboral, permitiendo que los colaboradores resuelvan pertenecer a la organización en forma a voluntaria ya que se sienten identifican con ella. (p. 56)

Por las condiciones laborales en las que se desenvuelve el trabajador dentro de la organización decide deliberadamente permanecer en ella por libre y espontánea voluntad.

Por su parte, Arias (2001), señalo que es:

el reconocimiento de la persona, refiriéndose al aspecto financiero, físico, psicológico, donde observa la escasa oportunidad de hallar otro empleo, asimismo si decidiera renunciar a la organización, incrementándose su apego con la organización. (p. 91)

Su adaptación y comodidad dentro de la organización contrastada con la carencia de oportunidades hace que el trabajador elija quedarse en la institución por la necesidad de sentirse seguro y respaldado.

Meyer y Allen, (1993) indicó que el “Compromiso de continuación, es el resultado de la inversión de tiempo y esfuerzo que el colaborador tiene por su permanencia en la empresa y que pierde si abandona el trabajo”. (p. 49)

El colaborador ha ofrecido tiempo y energía ha desarrollado diversos vínculos laborales con sus pares dentro de la organización que le cuesta abandonarla y decide quedarse en ella.

Dimensión 3: Compromiso Normativo

Para Betanzos y Paz (2006) “es aquel donde el empleado asume que tiene la obligación a ser leal, enmarcando un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para permanecer en la organización” (p. 29). Su actitud de nobleza frente a la institución le exige lealtad y permanencia.

Meyer y Allen, (1991) manifestó que:

Es colaborador que piensa que debe ser leal a la organización, como una retribución por pertenecer a ella, quizá por recibir ciertas prestaciones; se da cuando la institución envía cubriendo sus costos a que se capaciten, creándose un sentido de compromiso con la organización.

Desarrollando un sentimiento por persistir en la institución, experimentando una sensación de deuda con la institución por brindarle la oportunidad, siendo este emocional porque el empleado siente la obligación de no dejar a la institución por sentirse en “deuda” con la misma. (p. 221)

El trabajador aprecia que la empresa se involucre en su perfeccionamiento y como retribución le es leal alejando de si la posibilidad de pensar en abandonarla.

.

En este sentido, Arias (2001)

Se caracteriza por la creencia en la lealtad a la institución, en un sentido moral, sintiendo que debe pagar por recibir ciertas prestaciones (capacitaciones); creándose un sentido de reciprocidad con la organización, desarrollándose un fuerte sentimiento de permanencia en la institución, como consecuencia de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue apreciada por el trabajador. (p. 56)

Se despliega una relación de reciprocidad entre el trabajador y la organización, sintiendo el primero la necesidad de ser leal por la deuda moral asumida por las oportunidades de mejora profesional.

Variable Satisfacción laboral

Definición

Según Morris y Venkatesh (2010) es la “favorabilidad o la des favorabilidad con la que los empleados evalúan su trabajo; evaluación que habitualmente se hace a través de escalas que incluyen aspectos tales como salario, promoción y supervisión”. (p. 27)

Para Palma, (2006), “Es la disposición o preferencia en atención hacia el trabajo, que se fundamenta en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. Citado (Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz, (2012), p.16).

Robbins (2004, p.192 -197) indicó que:

los factores más significativos conducen a la satisfacción del puesto en un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, por sus recompensas equitativas, condiciones de trabajo las mismas que son consideradas como un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto.

Por otra parte, el resultado de la satisfacción en el puesto del empleado involucra satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación, que se destaca en los Incentivos y Promociones, Relaciones interpersonales, Competencia Profesional, Seguridad Laboral.

Robbins (1996), (citado por Silva 2004). manifestó que:

Es la fuerza de trabajo satisfecha que se manifiesta en una mayor productividad debido a variaciones que se originan por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados. Los empleados satisfechos presentan más bajas de rotación y ausentismo. La satisfacción laboral promueve un

cambio para el director como para los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, debiendo tener en cuenta los resultados, en mejoras de su calidad laboral. (p. 79)

Según Gamboa (2010) Dentro de las ciencias de la organización manifestó que:

“la satisfacción laboral es seguramente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” Wright y Bonett, (2007, p.143).

La satisfacción en el trabajo “es el resultado de manera afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detecta, es el resultado de la interacción dinámica de dos conjuntos llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (Morillo, 2006, p.47).

Griffin y Bateman (1986)

Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, los beneficios, la supervisión, las condiciones de trabajo, las oportunidades de promoción, los compañeros y las prácticas de la organización. (Citado en Alonso Martín, 2006, p. 64).

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Dimensión 1: Las condiciones físicas y/o materiales

Palma (2006): Condiciones físicas y/o materiales, son la infraestructura y materiales donde se realizan las actividades de labor diaria y con la que se cuenta. (p. 24)

Ramos (2003)

Son los medios que facilitan el desarrollo de las labores cotidianas que facilitan la eficiencia y el desempeño, en las condiciones físicas se encuentra el confort, condiciones de comodidad que ofrece en un establecimiento como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, infraestructura, mobiliario. etc. (p. 94)

“Los colaboradores se alarman por su entorno laboral, así como por su comodidad personal que tienen para realizar bien su trabajo como es la comodidad que se refiere a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio”. (p. 23)

Dimensión 2: Beneficios laborales y remunerativos

Palma (2006)

Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor la recompensa, el sueldo, así como la promoción, son factores que influye y determina la satisfacción laboral, satisfaciendo necesidades fisiológicas del trabajador; son símbolos del "status", que significan reconocimiento y seguridad; y proporcionan libertad en la vida humana; adquiriendo por medio de ellos otros valores. (p. 26)

Para Vroom (2004) el dinero adquiere valor como resultado de su capacidad instrumental, el dinero adquiere valor en la persona en la medida que le sirve en la adquisición de aspectos como seguridad, prestigio tranquilidad, etc. (p. 37)

Dimensión 3: Políticas Administrativas

Palma (2006)

Políticas Administrativas, son las normas que la empresa tiene para que el trabajador pueda respetar y llevar un clima de respeto. (p. 24)

Son el grado de acuerdo de las normas institucionales que establece las normas de relación laboral con el trabajador que establecen los medios que permiten alcanzar las metas. Asimismo, sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades que permiten la obtención de las metas, asimismo permiten coordinar los planes, el control de la actuación y el incremento de la consistencia de la acción que aumenta la probabilidad de que directivos tomen decisiones cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas.

Dimensión 4: Relaciones sociales

Palma (2006) “son las relaciones interpersonales que el colaborador tiene con los miembros de la organización, el cómo comparte sus actividades y de qué manera se relacionan en sus actividades cotidianas”. (p. 25)

Es la apreciación valorativa que ejecuta el trabajador en su relación con su jefe directo respecto a sus actividades cotidianas siendo importante la satisfacción del empleado en su puesto.

La conducta del líder afecta la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder. De acuerdo con House y Dessesley (1974) “la conducta del líder será considerada como aceptable para sus colaboradores en cuanto al grado de su conducta considerada como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para una satisfacción futura”, para que el líder tenga éxito es necesario que posea habilidades, como motivación.

Es por ello que Krichkaew en Tailandia (1998) encontró que los estilos participativos de dirección o supervisión permite que los colaboradores tengan un buen nivel de satisfacción.

Dimensión 5: Desarrollo personal

Palma (2006) es la oportunidad que tiene el colaborador para su autorrealización y sus metas personales como profesionales. (p. 25)

Se refiere a la interacción del personal en su centro de labores y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales facilitan la confianza y credibilidad, demostrando confidencialidad, responsabilidad y empatía, siendo importante la comunicación efectiva resaltando el entendimiento, la comprensión, el respeto, el deseo para superar las debilidades, afianzando fortalezas en la convivencia, el crecimiento de las personas, como en la calidad de su desempeño en beneficio de quienes reciben sus servicios.

El estilo de trabajo es una actitud mental positiva no solo permite que el trabajo sea más agradable, sino que lo hace más productivo. Cuando su personal piensa

en su trabajo como algo mundano y trivial, su producción disminuye y esta actitud se extiende a los demás miembros. Pero cuando su personal se siente parte del equipo y su contribución es significativa, no interesa el lugar que ocupa dentro del grupo.

En la organización del trabajo prevalece el modelo funcional que trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, del cual aún no se percibe resultados por los problemas de interacción personal que no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general.

Dimensión 6: Desarrollo de tareas

Palma (2006) es como el colaborador ejecuta sus actividades en la entidad donde labora y de qué manera lo hace. Y, por último, (p. 25)

Se da cuando los empleados prefieren los trabajos que permitan emplear sus facultades y capacidades ofreciendo una serie de actividades, libertad e información en su rendimiento, características que permite que el trabajo representa un mayor desafío para la mente naturalmente que un hombre sano se encuentra motivado por sus necesidades que le permitan el desarrollo de su potencial y su capacidad” ... asimismo “se refiere al cumplimiento de sus deseos más profundos, haciendo real lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser”

El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo. Las responsabilidades que debe tener son:

Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.

Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana y en las instituciones que presentan dilemas éticos.

Dimensión 7: Relaciones con la autoridad

Palma (2006) es cuando el colaborador aprecia de forma valorativa el trato con su jefe directo y supervisores con relación a sus actividades laborales diarias. (p. 25)

Se refiere a la valoración que tiene el trabajador con sus tareas cotidianas en la institución donde labora, es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, es, la aptitud para desarrollar los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión, en su desempeño laboral no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc.; que se requieren para la correcta ejecución de una determinada tarea, siendo asimismo fundamental y necesaria el interés, la voluntad y la intención de ejecutar el trabajo.

Relación entre motivación y satisfacción laboral

Debido a su estrecha relación. La motivación es el impulso y esfuerzo de las personas para satisfacer un deseo o meta. La satisfacción es el gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo, es decir, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado.

1.3 Justificación

Justificación teórica:

El resultado de la presente investigación, servirá como referencia para la ejecución de futuras investigaciones sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el contexto de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos en el período 2016, y por consecuencia, demostrar la importancia de la relación existente entre las variables de estudio.

Justificación práctica:

A nivel práctico el presente trabajo de investigación se justifica en la medida que contribuirá a brindar evidencias a las instituciones educativas en las que los directivos podrán identificar la relación entre las variables relacionadas y los resultados permitirán tomar medidas que ayuden a resolver problemas pudiendo estos mantener, suprimir o corregir sus actividades de gestión dentro de la institución educativa.

Justificación metodológica

Conforme al problema y los objetivos asumidos en la presente investigación se procedió a establecer las respectivas hipótesis haciendo uso de la metodología de investigación científica conforme al enfoque cuantitativo.

1.4 Formulación del problema de investigación

1.4.1 Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016?

1.4.2 Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre compromiso afectivo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N°02 Los Olivos, 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre compromiso de continuación y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre compromiso normativo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General:

Existe relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016

1.5.2 Hipótesis específica:

Hipótesis específica 1

Existe relación entre el compromiso afectivo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N°02 Los Olivos, 2016

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el compromiso de continuación y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el compromiso normativo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre compromiso de continuación y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.

I. Metodología

2.1 Identificación de variables

Variable 1.- Satisfacción Laboral

Variable 2.-Compromiso Organizacional de los docentes

Definición conceptual

Variable: Compromiso organizacional

Robbins, (1998) define

Es el compromiso organizacional donde el empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo es identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. (p. 79)

Variable: Satisfacción laboral

Para Palma, (2006), “Es la disposición o preferencia en atención hacia el trabajo, que se fundamenta en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. Citado (Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, J., 2012, p.16).

2.2 Definición operacional de la variable satisfacción laboral

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Satisfacción laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos, herramientas, Instalaciones Eléctricas, iluminación y ventilación.	1 al 5	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	Insatisfecho (36-83) Satisfecho (84-131)
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente	6 al 9		Muy satisfecho (132-180)
	Políticas administrativas	Políticas, reglas y procedimientos operativos	10 al 14		
	Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15 al 18		
	Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso	19 al 24		
	Desarrollo de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo Reconocimiento y recompensa por el buen trabajo	25 al 30		
	Relaciones con la autoridad	Trato justo y atención de subordinados.	31 al 36		

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional

	Dimensión	Indicadores	Items	Escala	Rango
Compromiso Organizacional	Afectivo	Identificación con la Organización Involucramiento con la organización	1-6	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	Malo (24-42) Regular (43-67)
	Normativo	Lealtad Sentido de obligación	7-12		Bueno (68-90)
	Continuidad	Percepción de alternativas Inversiones en la organización	13-18		

2.3 Tipo de estudio

Investigación aplicada: Según Bisquerra (1989) señala que la “investigación aplicada está encaminada a la resolución de problemas prácticos, con un margen de generalización limitado. Su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario”. (p. 63).

La Investigación Correlacional.... tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” (Hernández, et al (2010) p.81).

Es transversal ya que su propósito es “porque describe las variables y analizar su interrelación en un momento dado. (Hernández et al., 2010, p.151).

2.4 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal.

Según Hernández, Fernández, y Baptista, (2010) “es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables, son investigaciones donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes” (p.149).

Los diseños de investigación transaccional o transversal Según Carrasco (2009) se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo. (p.72).

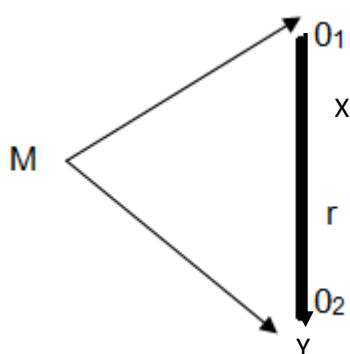


Figura. 2: Esquema de tipo de diseño.

Dónde:

M : Muestra de Estudio

X : Compromiso organizacional

Y : Satisfacción laboral

O1 y O2: Puntuaciones de las variables

r : Correlación

2.5 Población, muestra y muestreo

Según (Hernández et al 2010, p.174-176), “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” .En nuestra investigación la muestra es de tipo no probabilística o dirigida “es un subgrupo de

la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación”.

La población es de 100 docentes. La distribución de la población es:

Tabla 3

Distribución de la población

Genero	Docentes
Masculino	30
Femenino	70
Total	100

Fuente: Base de datos

La muestra “es el subgrupo de la población de la cual se recolectan los datos y debiendo ser representativo de ésta” (Hernández, et al 2010, p. 173), en la investigación el tamaño de la muestra estuvo conformada por 100 docentes.

La muestra es intencional o dirigida conformada por 100 docentes de la RED 21 de la Ugel N° 02 Los Olivos.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Eyssautier (2006) define la técnica como:

Es el conjunto de procedimientos y recursos que permite a la ciencia alcanzar su fin, asimismo la técnica es la estructura del proceso de la investigación científica que plantea una serie de normas o etapas dentro de la investigación científica. (p. 42).

En la investigación se utiliza la técnica de la encuesta, asimismo Bernal (2010), refiere que es una técnica de recolección de información. Se fundamenta en un cuestionario que se preparan con la finalidad de obtener información de la muestra de estudio. (p. 194).

Instrumentos

Es el cuestionario correspondiente a la técnica de la encuesta, al respecto Carrasco (2013) indicó que “los cuestionarios presentan a los encuestados unas hojas que contienen una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, que deben ser resueltas por la muestra de estudio” (p. 318).

Ficha técnica Satisfacción laboral

Cuestionario para medir satisfacción laboral.

Nombre: SL-PCL Cuestionario para medir la satisfacción laboral.

Autor: Sonia Palma (1999)

Adaptado por: Vicky Maritza Mejía Flores

Aplicación: Individual

Duración: 30 minutos aproximadamente.

Ámbito de aplicación: De 25 a 60 años.

Finalidad: Evaluar la satisfacción laboral.

Estructura: Está compuesto por 7 dimensiones, la primera dimensión consta de 5 ítems, segunda dimensión consta de 4 ítems, la tercera dimensión consta de 5 ítems, la cuarta dimensión consta de 4 ítems, la quinta dimensión consta de 6 ítems, la sexta dimensión consta de 6 ítems y la séptima de 6 ítems, que hace un total de 36 ítems.

Ficha técnica de compromiso organizacional

Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen

Ficha Técnica Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems) Componente Afectivo = 6 ítems Componente de Continuidad = 6 ítems Componente Normativo = 6 ítems

Características Del Inventario Escala tipo: Likert

Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 15 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Edad: 17 en adelante

Datos normativos: Trabajadores de una institución militar de Lima Metropolitana

2.7 Validez y confiabilidad

2.7.1 Validez

Según Hernández, et al (2010) “es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 201), la validez es el grado que refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir.

El instrumento fue puesto a consideración de un grupo de expertos, profesionales temáticos y metodólogos, por lo que sus opiniones fueron importantes y determinaron que el instrumento demuestra una validez significativa, que tiene pertinencia, relevancia y claridad que responden al objetivo de la investigación.

Tabla 4

Juicio de expertos

Expertos	Grado	Apreciación
Dr. Soria Pérez Yolanda	Dr. En Administración de la educación/Metodología	Aplicable
Dr. Soto Quiroz Roger Iván	Dr. En Educación	Aplicable
Dr. Talledo Reyes Rodolfo F.	Dr. En Metodología Docente de Investigación	Aplicable

Confiabilidad según el alfa de Cronbach

Es una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala, se calcula a partir de las varianzas (alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado). Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra. El Alpha de Cronbach y el Alpha de Cronbach estandarizados, coinciden cuando se estandarizan las variables originales (ítems). A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 es la varianza del ítem i

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

K es el número de preguntas o ítems.

El alfa de Cronbach puede alcanzar valores negativos de existir parejas de ítems negativamente correlacionados.

El alfa de Cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo; 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores de alfa superiores a 0.7 o 0.8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable compromiso organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,855	18	

El valor del Alfa de Cronbach 0,855 muestra que el instrumento tiene una alta confiabilidad

Tabla 6

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa	de N	de
Cronbach	elementos	
,942	36	

El valor del Alfa de Cronbach 0,942 muestra que el instrumento tiene una alta confiabilidad

2.8 Métodos de análisis de datos

Se realiza a través del software Excel y el software estadístico SPSS 21.0 para calcular la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en base al coeficiente de correlación. Los resultados después del procesamiento estadístico serán representados a través de gráficos que faciliten su interpretación.

III. Resultados

3.1 Descripción

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Satisfacción laboral

En la tabla se observa que el 7% de los encuestados se encuentra en el nivel insatisfecho, el 67% en el nivel poco satisfecho, el 26% en el nivel satisfecho, en la satisfacción laboral, en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	7	7,0	7,0	7,0
Poco satisfecho	67	67,0	67,0	74,0
Satisfecho	26	26,0	26,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

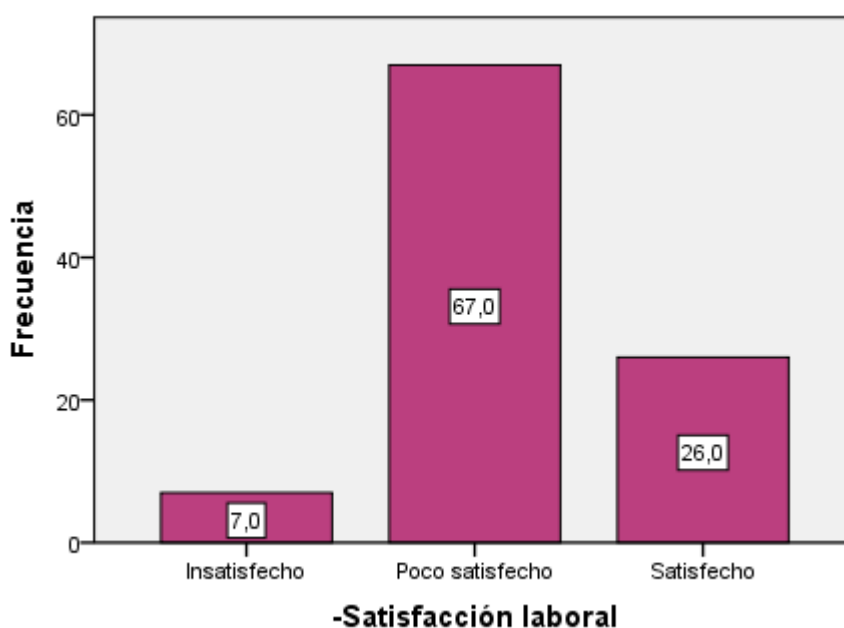


Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de satisfacción laboral

3.1.2. Descripción de los resultados de la variable: Compromiso Organizacional

En la tabla se observa que el 5% de los encuestados se encuentra en el nivel bajo o también denominado “malo”, el 73% en el nivel moderado o también denominado “regular”, el 22% en el nivel alto o también denominado “bueno”, en el compromiso organizacional en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	5,0	5,0	5,0
Regular	73	73,0	73,0	78,0
Bueno	22	22,0	22,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

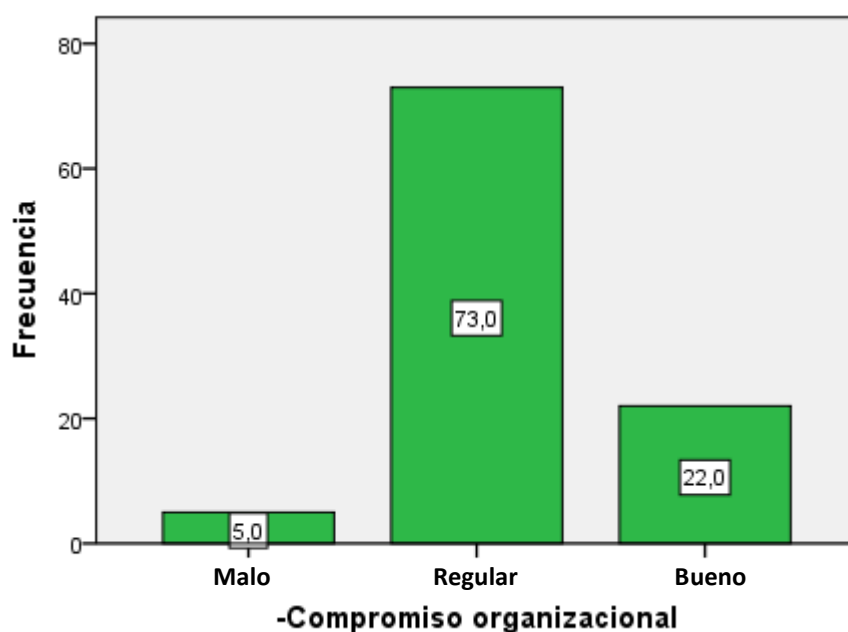


Figura 4: Distribución frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso organizacional

3.1.3. Descripción de los resultados de la dimensión: Compromiso afectivo

En la tabla se observa que el 3% de los encuestados se encuentra en el nivel bajo, o también denominado “malo”, el 59% en el nivel moderado o también denominado “regular”, el 38% en el nivel alto o también denominado “bueno”, en el compromiso normativo, en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	3,0	3,0	3,0
Regular	59	59,0	59,0	62,0
Bueno	38	38,0	38,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

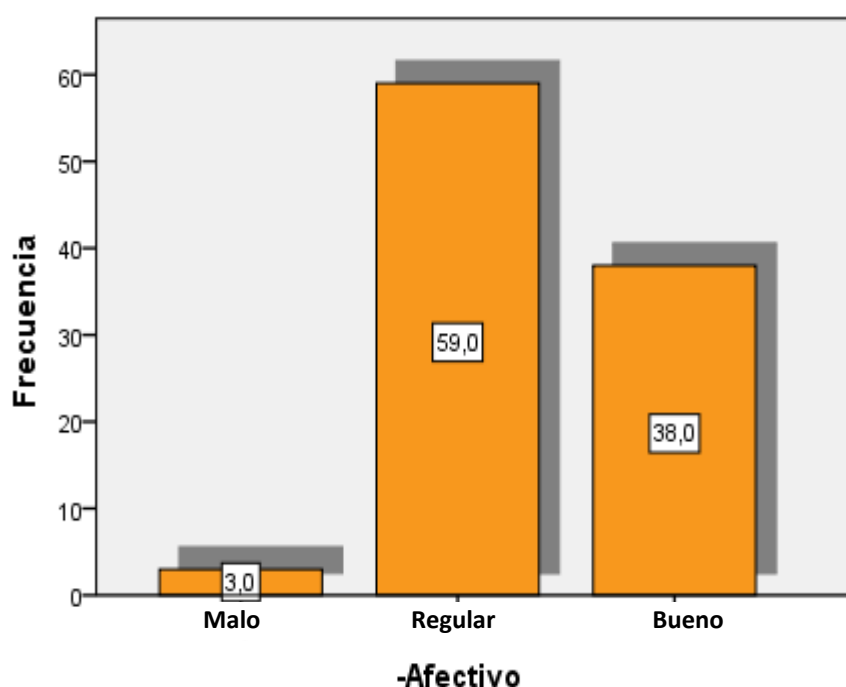


Figura 5: Distribución frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso afectivo

3.1.4. Descripción de los resultados de la dimensión: Compromiso normativo

En la tabla se observa que el 8% de los encuestados se encuentra en el nivel bajo, o también denominado “malo”, el 63% en el nivel moderado o también denominado “regular”, el 29% en el nivel alto o también denominado “bueno”, en el compromiso normativo, en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	8	8,0	8,0	8,0
Regular	63	63,0	63,0	71,0
Bueno	29	29,0	29,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

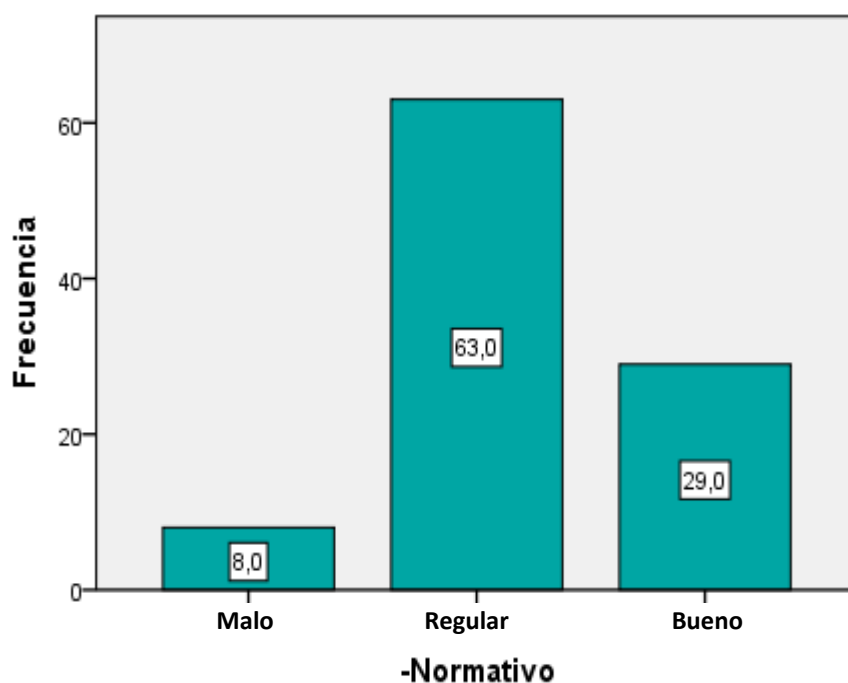


Figura 6: Distribución frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso normativo

3.1.5. Descripción de los resultados de la dimensión: Compromiso de continuidad

En la tabla se observa que el 6% de los encuestados se encuentra en el nivel bajo o también denominado “malo”, el 65% en el nivel moderado o también denominado “regular”, el 29% en el nivel alto o también denominado “bueno”, en el compromiso de continuidad, en los docentes de la Red 21 Ugel N°02 de Los Olivos, 2016

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	6	6,0	6,0	6,0
Regular	65	65,0	65,0	71,0
Bueno	29	29,0	29,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

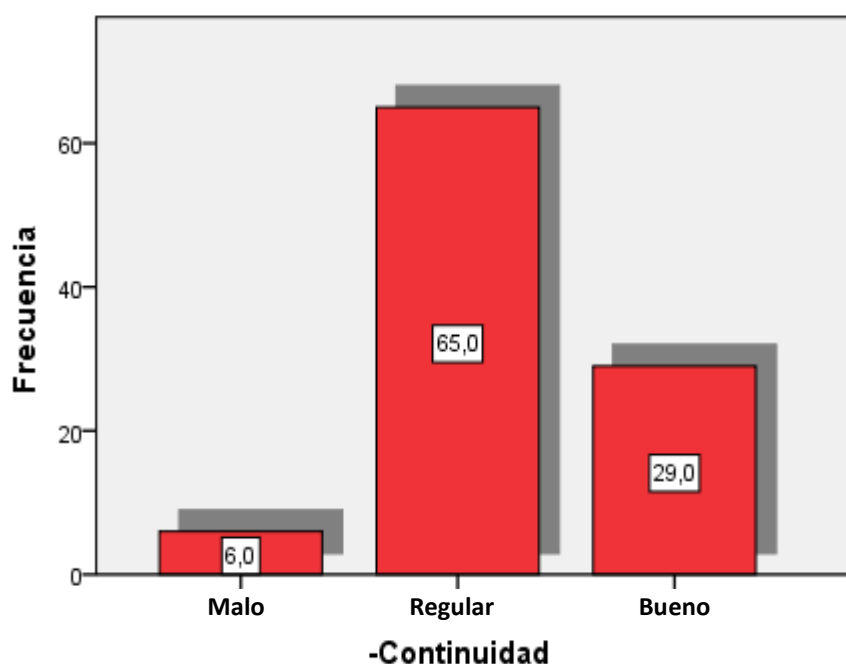


Figura 7: Distribución frecuencias y porcentajes según nivel de compromiso de continuidad

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General:

Ho El compromiso organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Hi El compromiso organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Tabla 12

Prueba de correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y compromiso organizacional

		Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,705**
		N	,000
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,705**
		N	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,705$ entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que :

El compromiso organizacional tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Hipótesis específica 1:

Ho El compromiso afectivo no tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016.

Hi El compromiso afectivo tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016.

Tabla 13

Prueba de correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y dimensión afectivo

		Satisfacción laboral	Afectivo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,675**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,675**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,675$ entre las variable: satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que :

El compromiso afectivo tiene relación con La satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Hipótesis específica 2

Ho El compromiso de continuación no tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

H1 El compromiso de continuación tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Tabla 14

Prueba de correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y la dimensión normativo

		Satisfacción laboral	Normativo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
Normativo	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,529$ entre las variable: satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que :

El compromiso normativo tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016

Hipótesis específica 3

Ho El compromiso de continuidad no tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016.

H1 El compromiso de continuidad tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016.

Tabla 15

Prueba de correlación de Spearman de la variable satisfacción laboral y la dimensión continuidad

		Satisfacción laboral	Continuidad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,686**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,686**	1,000
Continuidad	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,686$ entre las variable: satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que :

El compromiso de continuidad tiene relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016.

IV. Discusión

La finalidad de la presente investigación es determinar la relación entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio para contrastar las hipótesis los resultados fueron, en la hipótesis general el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,705$ entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que: satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de nivel primaria de la Red 21 Ugel 2 de Los Olivos, 2016. Al respecto Pérez y Azzollini (2013), en su tesis “Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral” en un análisis realizado en Buenos Aires-Argentina, llegó a la conclusión que el líder que logra sus objetivos al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores, asimismo existen relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, pues vincula dos de las principales dinámicas de la organización, la relación líder-seguidor y los grupos de trabajo con la satisfacción laboral. Asimismo, Hinojosa (2010) en su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses” concluye en que el clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que el individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

En nuestro caso, se aprecia que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional.

En la prueba de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,675$ entre las variables: satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso afectivo de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016. Al respecto Gogin y Moscol (2013), en su tesis “satisfacción laboral y la gestión pedagógica, en los docentes de las instituciones públicas estatales de nivel secundaria en la Red, N° 03-Ugel 06 Ate Vitarte, 2013”, en sus conclusiones indican que existe una correlación positiva y muy alta entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas estatales del nivel secundaria de la RED N° 03 –Ugel N° 06, con lo cual la hipótesis general queda demostrada. Asimismo, Gómez (2011) en su tesis “Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México”. Sus conclusiones en cuanto a la relación entre las dimensiones de compromiso y de satisfacción laboral, indican que existe evidencia para aceptar la asociación.

Asimismo, en la contrastación de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,529$ entre las variable: satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso normativo de los docentes de nivel primaria de la Red 21 Ugel 2 de Los Olivos, 2016. En nuestra investigación, se aprecia que la satisfacción laboral se relaciona moderadamente con el compromiso normativo.

De igual manera, Pacco (2014), en su tesis “Clima Laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012”. en sus conclusiones indican que el Clima Organizacional se relaciona moderadamente con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012 ($r = 0,520$); dicho autor, concluye que el clima organizacional permite evaluar los

procesos que se desarrollan en relación a la determinación de las relaciones laborales y la calidad educativa, de igual sentido, las buenas relaciones y un clima organizacional favorable permite una buena satisfacción laboral. En la misma línea de pensamiento, Pérez et al. (2013), en su tesis “Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria” Pamplona-España, concluye que la satisfacción laboral es una dimensión de la gestión de calidad en atención primaria. Cabe señalar, que su estudio permitió identificar problemas u oportunidades de mejora con impacto en la calidad de los servicios que se ofertan.

Finalmente, en la contrastación de la tercera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,686$ entre las variable: satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso de continuidad de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016. En relación a la temática de investigación, Alfaro y otros (2012), en su investigación “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao”, en sus conclusiones indican que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción en el trabajo de los trabajadores en cada uno de los tres municipios, y que pueden ser consideradas como promedio, asimismo existen diferencias en la condición de trabajo en referencia al nivel de satisfacción con sus diversos factores en cada uno, Al respecto, Zegarra del Rosario (2014), en su tesis “Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llegó a la conclusión de que existe relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional.

En nuestra investigación, se aprecia que la satisfacción laboral se relaciona moderadamente con el compromiso de continuidad.

V. Conclusiones

Primera:

De los 100 docentes encuestados, el 26% se encuentra satisfecho con su institución educativa, mientras que el 67% se encuentra poco satisfecho y el 7 % de encuentra insatisfecho. En consecuencia, podemos afirmar que el nivel de satisfacción laboral es moderado en los docentes de la Red 21 Ugel N°02 de Los Olivos, 2016 ($r= 0,705$ y $p= 0,000$) y presenta una relación moderada con el compromiso organizacional.

Segunda:

De los 100 docentes encuestados, el 26% se encuentra satisfecho con su institución educativa, mientras que el 67% se encuentra poco satisfecho y el 7% se encuentra insatisfecho. En consecuencia podemos afirmar que el nivel de satisfacción laboral es moderado en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016 ($r= 0,705$ y $p=0,000$). Asimismo, existe un 3% que tiene un bajo nivel de compromiso afectivo, mientras que el 59 % tiene un nivel de compromiso moderado, y el 38 % posee un compromiso alto. En consecuencia, nos permite afirmar que se presenta una relación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo.

Tercera:

De los 100 docentes encuestados, el 26% se encuentra satisfecho con su institución educativa, mientras que el 67% se encuentra poco satisfecho y el 7% se encuentra insatisfecho. En consecuencia, podemos afirmar que el nivel de satisfacción laboral es moderado en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016 ($r=0,705$ y $p= 0,000$). Asimismo, se presenta un 6% de bajo compromiso de continuidad, un 65% de regular compromiso de continuidad, y un 29% de alto compromiso de continuidad. En ese sentido, nos permite afirmar que se presenta una relación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad.

Cuarta:

De los 100 docentes encuestados, el 26% se encuentra satisfecho con su institución educativa, mientras que el 67% se encuentra poco satisfecho y el 7% se encuentra insatisfecho. En consecuencia, podemos afirmar que el nivel satisfacción laboral es moderado en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016 ($r=0,705$ y $p= 0,000$) asimismo, presenta un 8% de bajo compromiso normativo, un 63% de regular compromiso normativo, y un 29% de alto compromiso normativo. En ese sentido, nos permite afirmar que se presenta una relación moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo.

VI. Recomendaciones

Primera:

Que los directivos y autoridad de las instituciones educativas de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos desarrollen programas de apoyo profesional, laboral y personal para su comunidad educativa, permitiendo que el 67 % de docentes que se encuentran poco satisfechos incrementen su compromiso con la institución, y el 26 % que se encuentra satisfecho mantenga su compromiso con la institución educativa donde labora.

Segunda:

Que los directivos y coordinadores de la Red a través de las autoridades de la Ugel, reconozcan el quehacer pedagógico cotidiano y sobresaliente que realiza el docente incentivando su entrega con Resoluciones de felicitación.

Tercera:

Requerir a los directores la implementación de mejoras en los procesos de gestión al interior de las instituciones educativas que optimicen el nivel de motivación del compromiso docente con la institución educativa brindándoles oportunidades de acceder a diferentes programas de capacitación de manera gratuita, de bienestar y de superación profesional elevando de esta manera, el nivel de satisfacción laboral .

Cuarta:

Crear y ejecutar estrategias de desarrollo profesional que coadyuven a incrementar el compromiso organizacional y que los colaboradores puedan identificarse con los objetivos organizacionales e integrarse en los proyectos institucionales.

VII. Referencias

- Arias, H. (2001). *Principios de Organización y dirección*. Ediciones Ciencia y técnica, s. A. Segunda Edición. México.
- Alfaro y otros (2012), “*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades de Lima y Callao*”, Tesis Lima, Perú.
- Arciniega, L. (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* México: Limusa.
- Bayona, Goñi y Madorrán, (2000). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los Recursos Humanos*. www.upna.es
- Barranco (2013), “*Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, Burnout e intención de abandono en profesionales del sector del fitness*”. Tesis Barcelona-España.
- Betanzos, D. N., Andrade, P. P. y Paz, R. F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 22
- Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. y Warr, P. B., (1981). *The Experience of Work*. London: Academic Press, Inc.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Perú. San Marcos.
- Córdova (2012) “*Clima laboral y la satisfacción laboral, en la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Trujillo y el rendimiento académico de los alumnos: 2012*”. Tesis Lima, Perú
- Chiavenato, I. (2003). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de los Nuevos Tiempos*. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.

- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. Mexico. Mac Graw Hill.
- Dessler, G., (1996). *Administración de Personal*. México: Ed. Prentice - Hall Hispanoamericana, S.A.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11ªed). México: McGraw-Hill.
- Gamboa E. 2010. *Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica com 12 (16): 1-2. [[Links](http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes)] Disponible en línea en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes> (Acceso 13.07.2014).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. y Donnelly, J.H., (1994). *Las Organizaciones*. Estados Unidos: Ed. Addison-Wesley Iberoamericana.
- García Viamontes, D.: *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, julio 2010, www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
- Gómez (2011) “*Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México*”. Tesis
- Gogin y Moscol (2013), “*satisfacción laboral y la gestión pedagógica, en los docentes de las instituciones públicas estatales de nivel secundaria en la Red, N° 03-Ugel 06 Ate Vitarte, 2013*”, Tesis Lima, Perú
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. McGraw Hill.
- Hellriegel, D. (2012). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Thompson Editores.

- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley
- Hinojosa (2010) "*Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*". Tesis México
- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). *The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire*. Trad. Psicologemas, 5, 59-74. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Topolnysky, L. (1998). *Commitment in a changing world of work. Industrial-Organizational Psychology and Emerging Needs of the Canadian Workplace*,
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
[http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morris, M. & Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system implementation. *MIS Quarterly*, 34, 143-161.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2008). *Perceived organizational support, organizational commitment and psychological wellbeing: A longitudinal study. Journal of Vocational Behaviour*, 75, 224-236.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Pacco (2014), "Clima Laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012". Tesis, Lima, Perú

- Pérez et al. (2013), "*Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria*" Tesis Pamplona-España.
- Pérez M., Rosales R. (1997). *Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones*. Prentice Hall. Tercera Edición. México.
- Pérez y Azzollini (2013), "*Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*" en un análisis realizado en Buenos Aires-Argentina
- Stinglhamber, F., Bentein, K. & Vandenberghe, C. (2002). *Extension of the three-component model of commitment to five foci: Development of measures and a substantive test*. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 123–138. <http://dx.doi.org/10.1027//1015-5759.18.2.123>
- Ramos A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.
- Rodríguez A. (2006). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*, Madrid, Ediciones Pirámide
- Rodríguez C. (2006). *Modelo de Gestión de Recursos Humanos* (1° Ed) Barcelona España.
- RB. Ali, L (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato. Libro digital satisfacción laboral de los docentes.
- Robbins. S. P., (1999). *Comportamiento Organizacional* México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamérica S.A.

Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3), 445-460. doi: 10.14349/rlp.v41i3.387

Zegarra del Rosario (2014), *“Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”*, en la Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Zúñiga P. (2002). *Nivel de Satisfacción laboral y calidad de vida*. Perú: San Marcos.

VIII. Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES					
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso afectivo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso de continuación y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso normativo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016?</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer la relación que existe entre compromiso de continuación y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y satisfacción laboral en los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.</p>	<p>Hipótesis General: La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016</p> <p>Hipótesis específica 1: La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso afectivo de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 2 La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso de continuación de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016.</p> <p>Hipótesis específica 3 La satisfacción laboral tiene relación con El compromiso normativo de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016.</p>	Operacionalización de la variable satisfacción laboral					
			Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
			Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos, herramientas, Instalaciones Eléctricas, iluminación y ventilación.	1 al 5	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	Insatisfecho (36-83) Satisfecho (84-131)
				Beneficios laborales y/o remunerativos	Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente	6 al 9		Muy satisfecho (132-180)
				Políticas administrativas	Políticas, reglas y procedimientos operativos	10 al 14		
				Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15 al 18		
				Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso	19 al 24		
				Desarrollo de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo Reconocimiento y recompensa por el buen trabajo	25 al 30		
				Relaciones con la autoridad	Trato justo y atención de subordinados.	31 al 36		

Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Compromiso organizacional	Afectivo	Apego emocional Identificación e involucramiento en la organización	1,7,4,8,14,3,6, 13,2,12,11,5 15,16,,9,10	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	Malo (24-42) Regular (43-67) Bueno (68-90)
	Normativo	Sentimientos de obligación de permanencia en la organización	25,22,23,26, 21,24		
	Continuidad	Valoración de inversiones realizadas en la organización y/o la percepción de otras alternativas.	15,20,19,17		

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE ALLEN Y MEYER (1990),
REVISADA Y TRADUCIDA POR ALEMÁN Y GONZÁLEZ (1997).

A continuación, se le presenta este instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización, caracterizada por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella.

En cada una de las preguntas que se le presentan encierre en un círculo sólo una de las siete categorías de respuesta que usted considere más acorde a su sentimiento hacia la organización.

La veracidad de su respuesta es lo más importante. No es un test para medir conocimientos ni capacidades, por lo tanto no existen respuestas buenas ni malas. Recuerda que la información recolectada es totalmente confidencial. Agradecemos profundamente su colaboración y sinceridad.

Categorías:

1 = Muy en desacuerdo.

2 = En desacuerdo

3 = Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4 = De acuerdo.

5 = Muy de acuerdo

Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
Actualmente trabajo en la Institución más por gusto que por necesidad.					
Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución					
Compromiso de continuidad					
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución es porque no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución.					
Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en la institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
Ahora mismo sería muy duro para mí dejar la institución, incluso si quisiera hacerlo.					
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora la institución					
Compromiso normativo					
Una de las principales razones por las que continué trabajando en la institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución					
Me sentiría culpable si dejase ahora la institución, considerando todo lo que me ha dado.					
Ahora mismo no abandonaría la institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
La institución merece mi lealtad.					
Creo que le debo mucho a la institución					

INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está de acuerdo con dejarla, en este caso encerraría en un círculo la categoría numero 5

Categorías:

1 = Muy en desacuerdo.

2 =En desacuerdo

3 =Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4 =De acuerdo.

5 =Muy de acuerdo

Condiciones físicas y/o materiales	1	2	3	4	5
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)					
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).					
Beneficios Laborales y/o remuneraciones.					
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
Me siento mal con lo que gano.					
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Políticas Administrativas.					
Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
Me disgusta mi horario.					
El horario de trabajo me resulta incómodo.					
El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida					
Relaciones Interpersonales.					
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
Me agrada trabajar con mis compañeros.					
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
Desarrollo personal.					
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					

Desempeño de tareas					
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
Mi trabajo me aburre.					
Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.					
Me gusta el trabajo que realizo					
Relación con la autoridad					
Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
El director es comprensivo.					
La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
No me siento a gusto con el director.					
El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones físicas y/o materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	/		/		/		
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)	/		/		/		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	/		/		/		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	/		/		/		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).	/		/		/		
	Beneficios Laborales y/o remuneraciones.							
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		
	Políticas Administrativas.							
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.	/		/		/		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		
12	Me disgusta mi horario.	/		/		/		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	/		/		/		
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida	/		/		/		
	Relaciones Interpersonales.							
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	/	/	/		/		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	/		/		/		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/		
	Desarrollo personal.							
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	/ Si	No	/ Si	No	/ Si	No	
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/		

22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	/		/		/	
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	/		/		/	
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	/		/		/	
Desempeño de tareas							
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.	/		/		/	
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	/		/		/	
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/	
28	Mi trabajo me aburre.	/		/		/	
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.	/		/		/	
30	Me gusta el trabajo que realizo	/		/		/	
Relación con la autoridad							
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.	/		/		/	
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	/		/		/	
33	El director es comprensivos.	/		/		/	
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	/		/		/	
35	No me siento a gusto con el director.	/		/		/	
36	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA DNI: 30590428

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGA.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....10 de Set del 2016


 Firma del Jefe de Departamento Informante.
 Dra. Yolanda F. Soria Pérez
 Asesora Pedagógica y de Investigación



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Actualmente trabajo en la Institución más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
2	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi Institución.	✓		✓		✓		
3	Esta Institución tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como parte de una familia en esta Institución.	✓		✓		✓		
5	Realmente siento como si los problemas de esta Institución fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
6	Disfruto hablando de mi Institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta Institución.	✓		✓		✓		
	Compromiso de continuidad							
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución, es porque otra Institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución.	✓		✓		✓		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi Institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	✓	No	✓	No	✓	No	
11	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi Institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi Institución.	✓		✓		✓		
	Compromiso normativo							
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando	✓		✓		✓		

	en esta Institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi Institución.	/		/		/	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi Institución, considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/	
16	Ahora mismo no abandonaría mi Institución, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/	
17	Esta Institución se merece mi lealtad.	/		/		/	
18	Creo que le debo mucho a esta Institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SORIA PÉREZ YOLANDA DNI: 10590428

Especialidad del validador: DRA. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de SET del 20....


Dra. Yolanda F. Soria Pérez
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones físicas y/o materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	/		/		/		
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)	/		/		/		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	/		/		/		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	/		/		/		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).	/		/		/		
	Beneficios Laborales y/o remuneraciones.							
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	/		/		/		
7	Me siento mal con lo que gano.	/		/		/		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/		/		/		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/		/		/		
	Políticas Administrativas.							
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.	/		/		/		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	/		/		/		
12	Me disgusta mi horario.	/		/		/		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	/		/		/		
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida	/		/		/		
	Relaciones Interpersonales.							
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	/		/		/		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/		/		/		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	/		/		/		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/		/		/		
	Desarrollo personal.							
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/		/		/		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/		/		/		

22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	/		/		/	
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	/		/		/	
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	/		/		/	
Desempeño de tareas		/		/		/	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.	/		/		/	
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	/		/		/	
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/		/		/	
28	Mi trabajo me aburre.	/		/		/	
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.	/		/		/	
30	Me gusta el trabajo que realizo	/		/		/	
Relación con la autoridad		/		/		/	
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.	/		/		/	
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	/		/		/	
33	El director es comprensivos.	/		/		/	
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	/		/		/	
35	No me siento a gusto con el director.	/		/		/	
36	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SOTO QUIROZ ROGER IVAN DNI: 10052673

Especialidad del validador: Dr. EN EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...10 de Set del 2016


Firma del Experto Informante.
Dr. Roger Iván Soto Quiroz
Asesor Pedagógico y de Investigación



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Compromiso afectivo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Actualmente trabajo en la Institución más por gusto que por necesidad.	/		/		/		
2	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi Institución.	/		/		/		
3	Esta Institución tiene un gran significado personal para mí.	/		/		/		
4	Me siento como parte de una familia en esta Institución.	/		/		/		
5	Realmente siento como si los problemas de esta Institución fueran mis propios problemas.	/		/		/		
6	Disfruto hablando de mi Institución con gente que no pertenece a ella.	/		/		/		
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta Institución.	/		/		/		
	Compromiso de continuidad	/		/		/		
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución, es porque otra Institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	/		/		/		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución.	/		/		/		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi Institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi Institución, incluso si quisiera hacerlo.	/		/		/		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi Institución.	/		/		/		
	Compromiso normativo	/		/		/		
13	Una de las principales razones por las que continuó trabajando	/		/		/		

	en esta Institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	/		/		/	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi Institución.	/		/		/	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi Institución, considerando todo lo que me ha dado.	/		/		/	
16	Ahora mismo no abandonaría mi Institución, porque me siento obligado con toda su gente.	/		/		/	
17	Esta Institución se merece mi lealtad.	/		/		/	
18	Creo que le debo mucho a esta Institución.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SOTO QUIROZ ROGER IVAN DNI: 10052673

Especialidad del validador: Dr. EN EDUCACIÓN


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Set del 2016


Firma del Experto Informante.
Dr. Roger Iván Soto Quiroz
Asesor Pedagógico y de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Condiciones físicas y/o materiales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc)	✓		✓		✓		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).	✓		✓		✓		
	Beneficios Laborales y/o remuneraciones.							
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	Políticas Administrativas.							
10	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.	✓		✓		✓		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
14	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida	✓		✓		✓		
	Relaciones Interpersonales.							
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	Desarrollo personal.							
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
20	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓		✓		✓		

22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	✓		✓		✓	
23	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	✓		✓		✓	
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	✓		✓		✓	
Desempeño de tareas							
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.	✓		✓		✓	
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓	
27	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓	
28	Mi trabajo me aburre.	✓		✓		✓	
29	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
30	Me gusta el trabajo que realizo	✓		✓		✓	
Relación con la autoridad							
31	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
32	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓	
33	El director es comprensivos.	✓		✓		✓	
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
35	No me siento a gusto con el director.	✓		✓		✓	
36	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rodolfo Fernando Taliedo Reyes DNI: 10212463

Especialidad del validador: Metodología. Docente de Investigación - EPG- UCV

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de set del 2016



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Compromiso afectivo							
1	Actualmente trabajo en la Institución más por gusto que por necesidad.	✓		✓		✓		
2	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi Institución.	✓		✓		✓		
3	Esta Institución tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como parte de una familia en esta Institución.	✓		✓		✓		
5	Realmente siento como si los problemas de esta Institución fueran mis propios problemas.	✓		✓		✓		
6	Disfruto hablando de mi Institución con gente que no pertenece a ella.	✓		✓		✓		
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta Institución.	✓		✓		✓		
	Compromiso de continuidad							
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución, es porque otra Institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	✓		✓		✓		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución.	✓		✓		✓		
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi Institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
11	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi Institución, incluso si quisiera hacerlo.	✓		✓		✓		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi Institución.	✓		✓		✓		
	Compromiso normativo							
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando	✓		✓		✓		

	en esta Institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	✓		✓		✓		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi Institución.	✓		✓		✓		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi Institución, considerando todo lo que me ha dado.	✓		✓		✓		
16	Ahora mismo no abandonaría mi Institución, porque me siento obligado con toda su gente.	✓		✓		✓		
17	Esta Institución se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
18	Creo que le debo mucho a esta Institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Talledo Reyes Rodolfo Fernando DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodología. Docente de Investigación - UCV

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de Set del 2016



Firma del Experto Informante.

Base de datos Compromiso organizacional

	D.Afectivo						D. Normativo				D. De continuidad							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3
2	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2
4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
5	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	5	4	2
6	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5
7	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2
8	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3
9	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2
10	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2
11	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
12	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2
13	4	2	3	1	1	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	4	2
14	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	5	4	1
15	5	3	3	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5
16	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2
17	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
18	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
19	3	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2
20	4	5	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3
21	3	4	5	4	3	3	1	3	2	2	3	5	2	1	2	5	5	1
22	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2
23	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	5	4	1
24	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5
25	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
26	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	5	4	2	5	4	3	5
27	1	1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	1
28	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	1
29	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5
30	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
31	5	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	4	4	2	5	4	4
32	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
33	4	2	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
34	4	5	5	5	4	2	1	5	5	4	2	3	2	2	2	3	3	1
35	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
36	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1

37	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	5	4	1
38	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
39	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4
40	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	4	2
41	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	5	2	4	5	4	4
42	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2
43	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	2	5	5	4	4
44	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
45	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5
46	4	5	5	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2
47	4	2	1	5	4	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2
48	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
49	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
50	2	4	3	5	4	5	4	2	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5
51	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2
52	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	5	4	5	4	4
53	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
54	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
55	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5
56	2	4	3	5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
57	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
58	2	4	2	5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	5	5	3	3	4
59	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
60	5	3	3	4	5	4	2	4	3	3	5	3	2	1	5	4	3	2
61	5	3	3	4	5	3	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	4	5
62	5	3	2	4	5	3	2	3	4	3	3	3	1	2	4	5	4	1
63	5	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
64	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2
65	2	4	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5
66	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	5	4	1
67	4	5	3	4	4	3	1	5	4	4	3	5	2	2	2	2	3	1
68	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	3
69	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	5	4	5
70	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4
71	3	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2
72	3	4	5	4	3	3	1	3	2	2	3	5	1	1	1	3	1	5
73	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2
74	5	3	3	4	5	3	5	3	4	3	3	3	5	2	2	5	4	3
75	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4
76	5	5	3	5	5	3	5	4	5	2	4	5	5	4	4	3	4	3
77	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	5	4	1

78	5	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	2	4	5	4	4
79	3	3	5	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	5	2
80	5	5	5	4	5	3	1	5	5	5	2	5	2	2	4	5	4	4
81	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	4
82	4	5	4	5	4	3	2	2	4	3	2	4	2	1	2	5	5	2
83	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	5	2	4	5	3	4	4
84	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2
85	2	4	3	5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
86	4	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	4	2
87	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	5	4	1
88	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	1	2	2	5	4	2
89	5	3	3	2	5	3	2	3	4	3	3	3	1	2	2	5	4	1
90	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
91	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	1	4	2	2	2	3	2	3
92	3	3	3	3	3	4	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	2
93	3	1	3	1	3	3	1	3	4	1	2	2	1	2	2	2	3	2
94	5	3	3	4	5	3	2	5	4	5	3	3	5	5	2	5	5	4
95	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2
96	4	5	3	4	4	3	1	5	4	4	3	5	2	2	2	2	3	1
97	5	4	4	4	5	5	1	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3
98	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	2	4	1	2	2	3	5	2
99	2	4	3	5	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
100	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3

Base de datos de Satisfacción laboral

	Condic.físicas/o materiales					Benf.labor.y/o remunerac.				Políticas administrativas					Relaciones Interpersonal.				Desarrollo personal						Desempeño de tareas						Relación con la autoridad							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p.31 p.32	p32	p33	p34	p35	p36		
1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	
2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	5	3	4	2	3	5	2	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	5		
3	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	1	3	
4	2	3	1	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	5	5	2	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	3	3	2	5	4	4	4	3	3	3
5	1	1	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	4	1	5	3	4	2	3	5	2	4	2	2	4	4	3	2	3	4	4	5		
6	4	5	4	5	5	3	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		
7	2	2	3	4	4	1	2	5	1	3	4	2	2	3	4	5	5	2	5	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	4	4	1	3	3	3	
8	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	5	5	5	4	3	5	2	4	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	4	
9	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	2	2	5	5	2	5	4	5	2	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	5	
10	2	2	4	3	2	3	5	3	5	3	3	2	3	4	4	5	4	3	2	1	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	2	5	3	3	3	
11	1	2	1	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	4	5		
12	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	2	1	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	1	3	
13	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	3	1	4	1		
14	3	2	2	2	2	3	3	4	3	5	3	2	3	4	2	5	5	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4		
15	3	5	3	5	2	3	5	4	5	5	3	5	3	4	2	5	5	3	2	3	5	3	3	4	2	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	4		
16	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4	3	2	2	3	3		
17	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	4	5	5	2	5	4	5	3	3	3	2	5	5	3	3	2	5	4	4	4	3	3		
18	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	4	2	3	3	2	
19	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3	2	3	4	3	1	3	1	2	3	2	2	1	3	1	3	1	3	3	1		
20	5	3	4	5	3	4	3	2	5	4	3	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5		
21	2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	1	3	2	5	5	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	3	2		
22	2	1	2	4	4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	4	5	5	2	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3		

23	3	1	2	2	2	3	3	3	3	5	3	2	3	4	2	5	5	3	2	4	5	3	3	4	2	5	3	3	3	5	2	2	3	5	4	4	
24	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	
25	1	1	1	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	5	
26	2	5	4	3	2	3	4	3	2	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	
27	3	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	5	3	2	4	5	1	3	2	2	5	2	2	4	5	2	2	3	2	2	2	
28	2	1	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	
29	3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	5	5	4	
30	1	2	1	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	5	
31	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	2	5	5	3	5	4	5	3	3	4	3	5	2	5	3	5	4	5	5	5	4	4	
32	2	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	5	5	2	2	4	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	
33	3	2	3	5	3	2	3	3	2	4	5	2	5	4	5	5	3	5	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	
34	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	1	5	5	4	3	4	4	1	2	2	2	5	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	5	
35	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	5	3	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2		
36	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	
37	1	2	1	3	2	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	5	4	2	3	2	2	4	4	3	
38	2	1	3	4	4	4	2	2	5	3	4	2	2	3	4	1	5	2	5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	4	5	3	3	3	
39	3	5	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	4	2	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	2	5	5	5	3	5	4	4	
40	4	4	4	3	2	3	2	5	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	5	3	4	2	3	5	2	4	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	
41	3	5	2	5	2	3	3	2	3	5	3	2	3	4	2	5	5	3	2	4	5	3	3	4	2	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	
42	2	2	3	4	2	3	2	2	1	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	1	4	3	4	
43	4	5	5	4	2	5	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	2	5	4	2	3	4	4	5	
44	1	2	1	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	5	4	3	5	3	4	2	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	
45	3	5	4	5	5	3	2	1	5	4	4	5	3	4	2	5	4	3	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	2	3	4	5	5	5	4	4	5
46	2	2	1	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	1	3	5	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	2	5	3	4	3	4	
47	1	2	1	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	5	
48	1	2	1	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	5	3	4	2	3	5	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	5	
49	2	1	1	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	5	5	2	5	4	5	3	3	3	2	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	

50	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	2	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	3	5			
51	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3
52	4	3	4	3	2	3	2	5	3	4	3	2	3	2	5	5	4	3	5	3	4	2	3	5	2	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	4	5	
53	1	1	1	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	5	3	4	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5			
54	1	1	1	3	2	3	2	1	1	4	3	2	3	2	2	5	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	3	2	1	4	2	3			
55	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	3	4	3	4		
56	3	1	1	4	3	3	1	3	5	2	3	2	2	3	5	5	3	2	1	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	5		
57	1	1	1	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	2	5	4	3	5	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2			
58	3	5	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	4	4	5	3	4	2	5	5	3	2	4	5	3	4	3	2	2	3	5			
59	2	2	3	4	1	1	2	5	1	3	4	2	2	3	4	5	5	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	1	1	3	3	3		
60	2	1	2	5	2	3	3	5	3	5	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	3	4		
61	3	2	2	4	4	3	3	5	3	5	3	5	3	4	2	5	5	3	2	4	5	3	3	4	2	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4			
62	3	2	2	3	2	3	4	2	3	5	3	2	3	4	2	5	5	3	2	3	5	3	2	4	3	5	2	3	3	5	3	2	3	5	4	4			
63	3	5	4	4	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5			
64	3	1	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2			
65	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5			
66	3	1	2	2	2	3	1	1	3	5	3	2	3	4	2	5	5	3	2	4	5	3	3	4	4	2	4	1	5	2	2	2	3	1	2	2			
67	1	2	2	3	2	3	2	1	3	4	3	1	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	1	5	3	1	1	5	3	2	3	4	3	4			
68	4	4	5	4	2	3	2	2	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	5	3	4			
69	3	2	2	2	2	3	3	5	3	5	3	2	3	4	2	5	5	3	2	4	5	3	3	4	2	5	3	3	3	5	2	2	3	5	4	4			
70	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	5	4			
71	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	4	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3			
72	1	1	1	3	4	3	2	4	4	3	3	1	3	2	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	3	1	4			
73	1	3	1	1	3	2	2	2	1	4	3	2	3	2	2	2	4	3	1	3	4	2	3	5	3	4	4	2	2	4	3	3	1	4	2	5			
74	4	5	5	3	2	3	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	5	3	2	4	5	3	3	4	4	5	4	3	2	5	3	2	3	5	4	4			
75	4	4	5	4	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5			
76	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5			

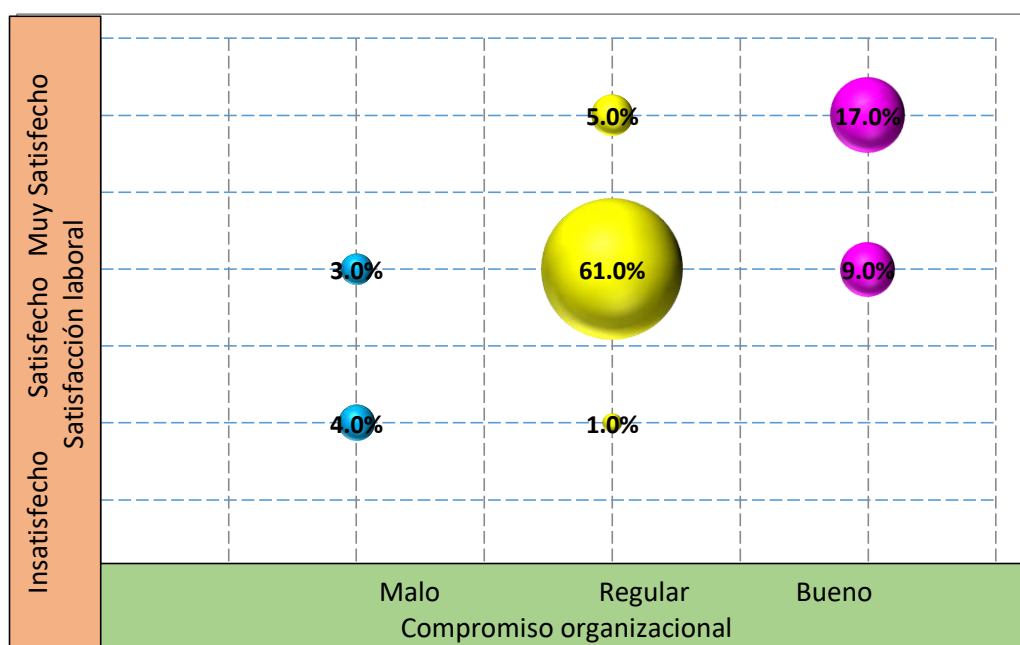
77	3	2	2	2	2	3	3	4	3	5	3	2	3	4	2	5	5	3	2	4	5	3	3	4	4	5	4	4	2	2	3	5	4	4		
78	3	5	5	4	2	3	5	4	5	5	5	4	3	4	2	3	5	3	2	4	5	3	3	4	3	5	4	4	2	5	4	2	5	4	4	
79	3	1	1	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	5	4	3	2	4	2	2	4	1	4	4	2	2	3	2	4	
80	4	5	5	3	3	3	2	2	3	5	3	1	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	5	4	4
81	4	3	5	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	2	5	4	3	5	3	4	5	4	5	2	4	2	2	2	4	3	3	3	5	3	5
82	4	2	1	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	2	1	3	2	3	1	5	4	5	3	1	3	3	3	1	3	2	2	4	5	5
83	5	3	4	4	5	4	1	2	2	4	3	2	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	3	5	3	3	2	5	4	5	2	4	4	5
84	2	1	1	4	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	4	1	2	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	3	3	3
85	3	1	1	4	3	3	1	3	1	2	3	2	2	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	3	2	4	5	4	2	2	3	1	2	3	2
86	1	1	1	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	4	5	5	2	5	4	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3
87	3	1	2	2	2	3	3	2	3	5	3	2	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4
88	3	1	2	2	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5	5	2	5	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	5	3	2	4	4
89	3	2	2	2	2	3	3	2	3	5	3	2	3	4	4	5	4	3	2	1	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	5	4	2
90	5	4	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	3	5	3	4	3	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	5	4	4
91	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3
92	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3
93	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	2	5	5	3	2	4	5	1	3	1	3	5	4	2	3	5	3	2	2	3	3	1
94	3	2	4	2	2	3	3	2	3	5	3	2	5	4	2	5	5	3	2	3	2	3	3	4	2	5	1	4	4	2	2	2	3	2	3	4
95	2	1	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3
96	1	1	2	3	4	3	3	4	3	4	3	1	5	4	4	5	5	2	1	4	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	4
97	4	4	5	4	2	3	3	2	3	5	5	1	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	5	3	4
98	1	1	1	2	2	4	3	2	4	4	4	1	4	4	1	1	3	2	3	4	3	4	4	5	2	3	1	4	5	3	2	2	4	4	5	5
99	3	2	1	4	3	3	3	3	5	2	3	2	2	3	2	5	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	2	4	4	3	5	2	3	5
100	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	5	5

3.1.6. Descripción de los resultados de la relación de las variables.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional

		-Compromiso organizacional						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
		n	%	n	%	n	%	n	%
-Satisfacción laboral	Insatisfecho	4	4.0	3	3.0	0	0	7	7.0
	Satisfecho	1	1.0	61	61.0	5	5.0	67	67.0
	Muy satisfecho	0	0	9	9.0	17	17.0	26	26.0
Total		5	5.0	73	73.0	22	22.0	100	100.0



Interpretación

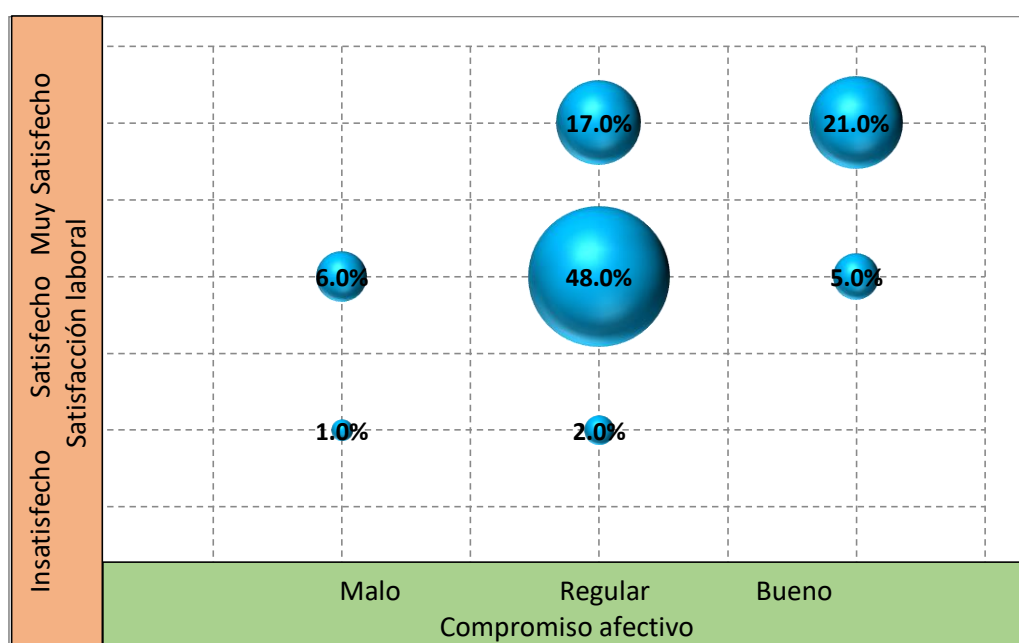
En la tabla y figura se muestra que los docentes de la Red 21 Ugel N°02 de Los Olivos, 2016 que se encuentran insatisfechos laboralmente consideran que el 4% y 1% de los docentes se encuentran en los niveles bajo o también denominado “malo” y moderado o también denominado “Regular” respectivamente con respecto al compromiso organizacional, así mismo los docentes que se encuentran satisfechos laboralmente consideran que el 3%, 61% y 9% de los docentes se encuentran en los niveles bajo o también denominado “malo”, moderado o también denominado “Regular”, y alto o también denominado “Bueno” respectivamente en el compromiso organizacional, finalmente los docentes que manifiestan sentirse

satisfechos laboralmente consideran que el 5% y 17% de los docentes se encuentran en los niveles moderado o también denominado “Regular” y alto o también denominado “Bueno” con respecto al compromiso organizacional.

Tabla 12

*Contingencia -Satisfacción laboral * -Afectivo*

Recuento								Total	
		-Afectivo							
		Malo		Regular		Bueno			
		n	%t	n	%t	n	%t	n	%t
-Satisfacción laboral	Insatisfecho	1	1.0	6	6.0	0	0	7	7.0
	Poco satisfecho	2	2.0	48	48.0	17	17.0	67	67.0
	Satisfecho	0	0	5	5.0	21	21.0	26	26.0
Total		3	3.0	59	59.0	38	38.0	100	100



Interpretación

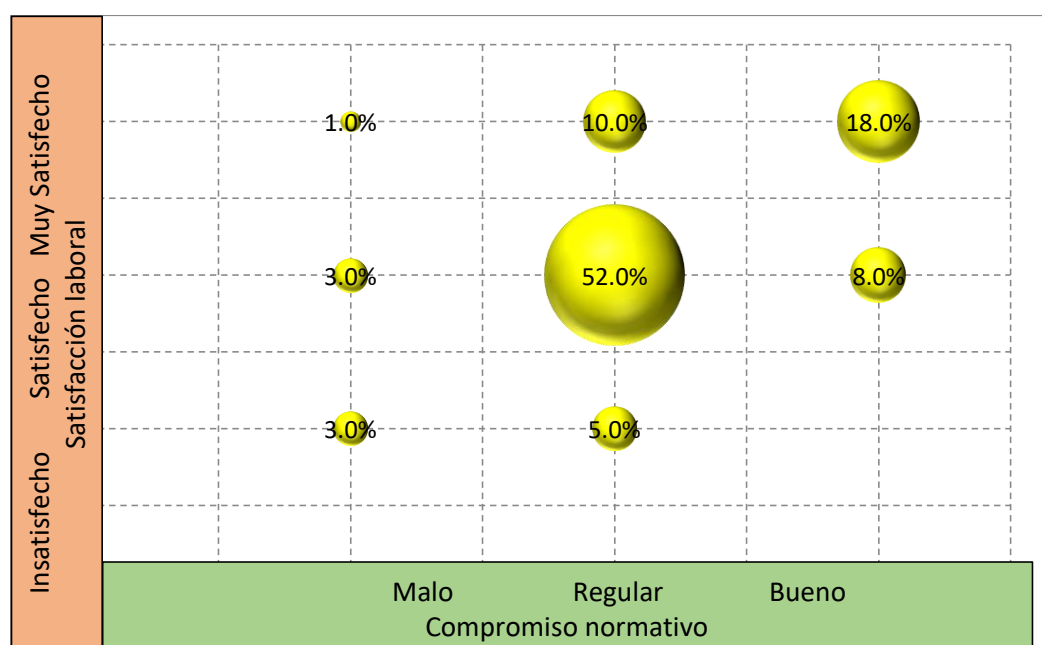
En la tabla y figura se muestra que los docentes de nivel primaria de la Red N° 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016 que se encuentran insatisfechos laboralmente, el 1% y 2% de los docentes se encuentran en los niveles bajo o también denominado “malo” y moderado o también denominado “Regular” respectivamente con respecto al compromiso afectivo, así mismo los docentes que se encuentran satisfechos laboralmente, el 6%, 48% y 5% de los docentes se encuentran en los

niveles bajo o también denominado “malo” moderado o también denominado “Regular” y alto o también denominado “Bueno” respectivamente del compromiso afectivo, finalmente los docentes que se encuentran muy satisfechos laboralmente, el 17% y 21% de los docentes se encuentran en los niveles moderado o también denominado “Regular” y alto o también denominado “Bueno” respectivamente en el compromiso afectivo.

Tabla 13

*Contingencia -Satisfacción laboral * -Normativo*

		-Normativo						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
		n	%t	n	%t	n	%t	n	%t
-Satisfacción laboral	Insatisfecho	3	3.0	3	3.0	1	1.0	7	7.0
	Poco satisfecho	5	5.0	52	52.0	10	10.0	67	67.0
	Satisfecho	0	0	8	8.0	18	18.0	26	26.0
Total		8	8.0	63	63.0	29	29.0	100	100



Interpretación

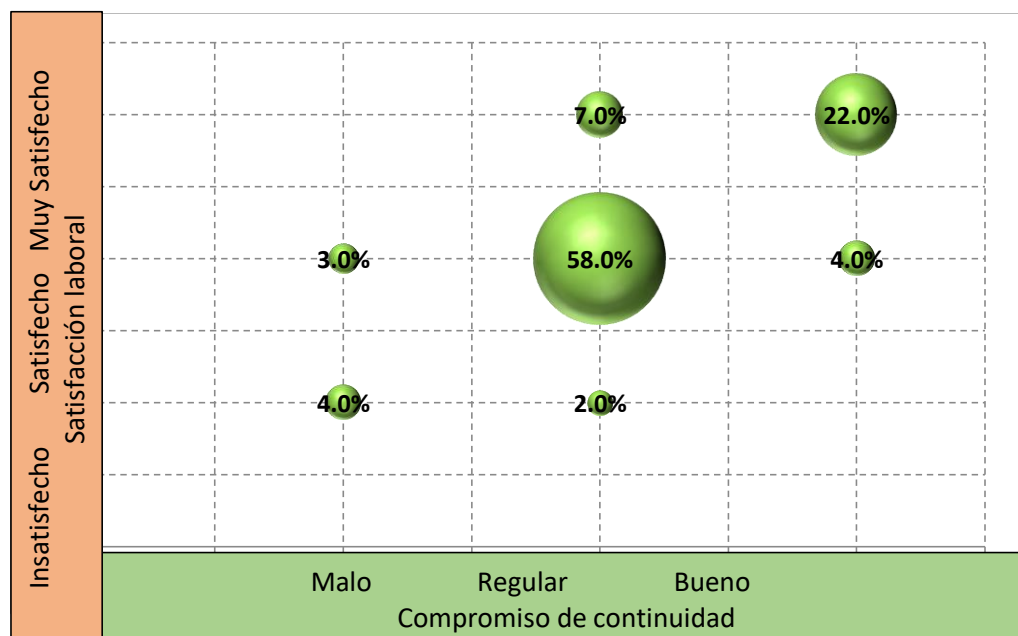
En la tabla y figura se muestra que los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016 que se encuentran insatisfechos laboralmente, el 3% y 5% de los docentes se encuentran en los niveles bajo o también denominado “malo” y

moderado o también denominado “Regular” respectivamente con respecto al compromiso normativo, así mismo los docentes que se encuentran satisfechos laboralmente, el 3%, 52% y 8% de los docentes en los niveles bajo o también denominado “malo” moderado o también denominado “Regular” y alto o también denominado “Bueno” respectivamente del compromiso normativo, finalmente los docentes que se encuentran muy satisfechos laboralmente, el 1,0% , 10% y 18% de los docentes se encuentran en los niveles bajo o también denominado “malo”, moderado o también denominado “Regular” y alto o también denominado “Bueno” respectivamente en el compromiso normativo.

Tabla 14

*Contingencia -Satisfacción laboral * -Continuidad*

		-Continuidad						Total	
		Malo		Regular		Bueno			
		n	%t	n	%t	n	%t	n	%t
-Satisfacción laboral	Insatisfecho	4	4.0	3	3.0	0	0	7	7.0
	Poco satisfecho	2	2.0	58	58.0	7	7.0	67	67.0
	Satisfecho	0	0	4	4.0	22	22.0	26	26.0
Total		6	6.0	65	65.0	29	29.0	100	100.0



Interpretación

En la tabla y figura se muestra que los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016 que se encuentran insatisfechos laboralmente, el 4% y 2% de los docentes se encuentran en los niveles bajo o también denominado “malo” y moderado o también denominado “Regular” respectivamente con respecto al compromiso de continuidad, así mismo los docentes que se encuentran satisfechos laboralmente, el 3%, 58% y 4% de los docentes en los niveles bajo o también denominado “malo” moderado o también denominado “Regular” y alto o también denominado “Bueno” respectivamente del compromiso de continuidad, finalmente los docentes que se encuentran muy satisfechos laboralmente el 7% y 22% de los docentes se encuentran en los niveles moderado o también denominado “Regular” y alto o también denominado “Bueno” respectivamente en el compromiso de continuidad.

Correlaciones de Spearman

Tabla

Niveles de correlación del coeficiente r (spearman)

Valor del coeficiente r	Significado
0,00 a 0,19	Correlación muy débil
0,20 a 0,39	Correlación débil
0,40 a 0,69	Correlación moderada
0,70 a 0,89	Correlación fuerte
0,90 a 1,00	Correlación muy fuerte

Fuente: Smith, (2004, p.56)

ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES DE LA RED 21 UGEL 02

AUTOR:

Br. Vicky Maritza Mejía Flores

Correo electrónico maritzavicky@gmail.com

Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el “Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016”

La población estuvo conformada por 100 docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016”, el método utilizado fue de enfoque cuantitativo, investigación aplicada, y descriptivo correlacional. Asimismo, fue de tipo no experimental, de corte transversal y de diseño no experimental. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento un Cuestionario Tipo Escala de Likert para las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva $r = 0,705$ entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en consecuencia, se concluye que la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.

Palabras clave: compromiso organizacional y satisfacción laboral

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between the "Organizational commitment and job satisfaction of the teachers of Network 21 Ugel N ° 02 Los Olivos, 2016". The population was composed of 100 teachers of the Network 21 Ugel N ° 02 Los Olivos, 2016 ", the method used was quantitative applied research, and correlational descriptive. It was also non-experimental, cross-sectional and non-experimental design. The technique used was the survey and as a tool a Likert Scale Type Questionnaire for the variables organizational commitment and job satisfaction. The results of the statistical analysis indicate the existence of a positive relationship $r = 0.705$ between the variables: job

satisfaction and organizational commitment. The significance of $p = 0.000$ shows that p is less than 0.05, which makes it possible to indicate that the relationship is significant, therefore the null hypothesis is rejected and the hypothesis is accepted, consequently it is concluded that the job satisfaction has Relationship with the organizational commitment of the teachers of the Network 21 Ugel N ° 02 Los Olivos, 2016. Key words: organizational commitment and job satisfaction.

Key words: organizational commitment and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional al igual que la satisfacción laboral, son condicionantes en el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones. Se define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización. Hellriegel, (1999). Meyer y Allen (1991) distinguen entre compromiso afectivo (CA, recoge el deseo de seguir perteneciendo a la organización, alude a la vinculación afectiva con la organización), compromiso normativo (CN, referido al sentido de obligación hacia la organización) y compromiso de continuación (CC, continúan en la organización porque necesitan hacerlo).

La satisfacción laboral, por otro lado es el reflejo de la vida institucional en cualquier tipo de profesión, no solamente en términos de complacencia deseable de las personas, sino también en términos de productividad y de calidad, es por ello que la medición de la satisfacción laboral de los docentes es una muestra importante para saber el grado de identificación y entrega para cumplir la misión y visión de las instituciones educativas, del mismo modo permite conocer sus necesidades e inquietudes dentro de su área de trabajo y dentro de toda la organización.

A nivel nacional el Ministerio de Educación viene introduciendo variantes en la manera de gestionar la educación, uno de los grandes retos que enfrentan las instituciones educativas es el de crear estrategias que coadyuven a incrementar el compromiso organizacional docente a través de los cuales los docentes pueden comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en los proyectos institucionales, es así que el compromiso organizacional de los docentes constituye un tema de interés de investigación.

En las instituciones educativas de la Red 21 Ugel N° 02, Los Olivos 2016 se observa y existe la falta de compromiso organizacional por parte de los directivos y docentes ya que

manifiestan su insatisfacción con el ambiente de trabajo, y escasa transparencia en la supervisión por las preferencias personales, ausencia de buenas relaciones interpersonales entre los docentes, directivos que imponen sus ideas deteriorando la buena relación con los docentes y sus pares, nulos reconocimientos laborales.

En la práctica docente de las instituciones educativas de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016. La insatisfacción laboral está determinada por los aspectos que tienen que ver con la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral.

Ante lo expuesto la presente investigación planteó como objetivo principal investigar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la Red 21 de la Ugel N°02 Los Olivos, 2016. Para tal efecto se ha encuestado a docentes en la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional. La importancia de esta investigación reside en que contribuirá a brindar evidencias reales que permitirán a los directivos conocer la relación entre las variables relacionadas y así podrán mantener, suprimir o corregir actividades de gestión al interior de la institución educativa y servir de antecedente para futuras investigaciones. En tal sentido, la investigación nos permitirá intentar explicar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en el ámbito educativo de la Red Ugel N° 02 Los Olivos en el período 2016.

Pérez y Azzollini (2013), en su estudio sobre “Liderazgo, equipos y grupos de trabajo y su relación con la satisfacción laboral” realizado en Buenos Aires Argentina, para este estudio, se realizó una selección, descripción y análisis del corpus documental de trabajos de investigación realizados sobre satisfacción laboral publicados entre los años 2000 y 2010. Llegando a la conclusión que el líder que logra sus objetivos al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores, asimismo existen relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, pues vincula dos de las principales dinámicas de la organización, la relación líder-seguidor y los grupos de trabajo con la satisfacción laboral.

Barranco (2013), realizó la investigación de “Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, Burnout e intención de abandono en profesionales del sector del fitness”. en Barcelona-España. El objetivo fue Determinar la relación entre la presencia de buenas prácticas de gestión relacionadas con los recursos humanos, y el síndrome de Burnout, fue una investigación no experimental descriptiva transversal, concluye en que trabajo en entornos con una mayor presencia de buenas prácticas de gestión se relaciona con un nivel

de satisfacción laboral más alto del síndrome de Burnout más bajo, asimismo los profesionales con un nivel de satisfacción laboral más bajo en el síndrome de Burnout más alto se caracterizan por tener la intención de abandonar la institución

Pacco (2014), en su tesis titulada: “Clima Laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012”. investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, no experimental transversal correlacional, en sus conclusiones indican que el Clima Organizacional se relaciona moderadamente con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012 ($r = 0,520$); asimismo concluye en que el clima organizacional permite evaluar los procesos que se desarrollan en relación a la determinación de las relaciones laborales y la calidad educativa, asimismo las buenas relaciones y un clima favorable permite una buena satisfacción laboral.

Zegarra del Rosario (2014), elaboraron una investigación “Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”, en la Universidad Mayor de San Marcos. El tipo de investigación fue correlacional con diseño transversal, su muestra de estudio fue de 155 profesionales, entre médicos y enfermeras, aplicándoseles dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de marketing interno de María Bohnenbergeg y el inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer, instrumentos fueron válidos y confiables, llegaron a la conclusión de que existe relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional.

Teoría de la Satisfacción laboral

Según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) Con esta teoría descubrieron que los incidentes satisfactorios se encuentran relacionados con los ascensos, los logros, etc., es decir, con aspectos que tienen relación con el contenido real del trabajo; pero los incidentes de insatisfacción se relacionan con las normas de la compañía, la supervisión, los salarios, etc. Por lo tanto, concluyendo en que la satisfacción está relacionada con acontecimientos intrínsecos al propio trabajo, y la insatisfacción está relacionada con acontecimientos extrínsecos al propio trabajo (el contexto del trabajo). Realizaron una división de factores para ver si eran determinantes de satisfacción o de insatisfacción: entre ellos tenemos los Factores higiénicos: son determinantes de la insatisfacción: 1) Procedimientos y normas. 2) Salario. 3) Relaciones con los superiores. 4) Relaciones con los compañeros. 5) Seguridad en el empleo. 6) Condiciones físicas. - Factores motivadores: son determinantes de la

satisfacción: 1) Reconocimiento. 2) Logro. 3) Responsabilidad. 4) Ascensos y promoción. 5) Crecimiento, desarrollo personal.

Respecto a la definición de Compromiso Organizacional, Meyer y Allen (1991) citado por Arciniega y Gonzales, (2006), lo definen:

como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, es un constructo que comprende tres tipos de compromiso el afectivo, el de continuidad y el normativo, el mismo que ha sido investigado y servido de soporte durante las últimas décadas, siendo la teoría más estudiada por muchos otros autores (p. 32).

METODOLOGÍA

La presente investigación tiene como variables en estudio el “Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016”

La población y la muestra estuvo conformada por 100 docentes, el método utilizado fue de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional. Asimismo, fue no experimental, de corte transversal y de diseño no experimental. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento un Cuestionario Tipo Escala de Likert para las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral.

La muestra es de tipo no probabilística o dirigida La población es de 100 docentes. La distribución de la población es:

Tabla 3

Distribución de la población

Genero	Docentes
Masculino	30
Femenino	70
Total	100

Fuente: Base de datos

En la investigación se utiliza la técnica de la encuesta. Cuyas fichas técnicas son las siguientes:

Ficha técnica Satisfacción laboral; Cuestionario para medir satisfacción laboral. Nombre: SL-PCL Cuestionario para medir la satisfacción laboral. Autor: Sonia Palma (1999), Aplicación: Individual, Duración:30 minutos aproximadamente. Ámbito de aplicación: De

25 a 60 años. Finalidad: Evaluar la satisfacción laboral. Estructura: Está compuesto por 7 dimensiones, la primera dimensión consta de 5 ítems, segunda dimensión consta de 4 ítems, la tercera dimensión consta de 5 ítems, la cuarta dimensión consta de 4 ítems, la quinta dimensión consta de 6 ítems, la sexta dimensión consta de 6 ítems y la séptima de 6 ítems, que hace un total de 36 ítems.

Ficha técnica de compromiso organizacional; Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen, Ficha Técnica Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional. Nombre / Autores: Meyer y Allen. Procedencia: Estados Unidos. Particularidad: Instrumento de Información Psicológico. Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización. Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems) Componente Afectivo = 6 ítems Componente de Continuidad = 6 ítems Componente Normativo = 6 ítems. Características Del Inventario Escala tipo: Likert. Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas. Administración: Individual o colectiva. Tiempo: Aproximadamente 15 min. Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional. Edad: 17 en adelante. Datos normativos: Trabajadores de una institución militar de Lima Metropolitana

RESULTADOS

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva $r = 0,705$ entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada, en consecuencia, se concluye que la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.

DISCUSIÓN

La finalidad de la presente investigación es determinar la relación entre compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio para contrastar las hipótesis los resultados fueron, en la hipótesis general el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,705$ entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis

alternativa, en consecuencia se concluye que: satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de nivel primaria de la Red 21 Ugel 2 de Los Olivos, 2016. Al respecto Pérez y Azzollini (2013), en su tesis “Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral” en un análisis realizado en Buenos Aires- Argentina, llegó a la conclusión que el líder que logra sus objetivos al mismo tiempo genera satisfacción laboral en sus seguidores, asimismo existen relaciones entre el ajuste de la estrategia de liderazgo y los estilos regulatorios de los seguidores, pues vincula dos de las principales dinámicas de la organización, la relación líder-seguidor y los grupos de trabajo con la satisfacción laboral. Asimismo, Hinojosa (2010) en su tesis “clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses” concluye en que el clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que el individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

En nuestro caso, se aprecia que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional.

En la prueba de la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,675$ entre las variables: satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso afectivo de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016. Al respecto Gogin y Moscol (2013), en su tesis “satisfacción laboral y la gestión pedagógica, en los docentes de las instituciones públicas estatales de nivel secundaria en la Red, N° 03-Ugel 06 Ate Vitarte, 2013”, en sus conclusiones indican que existe una correlación positiva y muy alta entre la satisfacción laboral y la gestión pedagógica de los docentes en las instituciones educativas estatales del nivel secundaria de la RED N° 03 –Ugel N° 06, con lo cual la hipótesis general queda demostrada. Asimismo, Gómez (2011) en su tesis “Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México”. Sus conclusiones en

cuanto a la relación entre las dimensiones de compromiso y de satisfacción laboral, indican que existe evidencia para aceptar la asociación.

Asimismo, en la contrastación de la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,529$ entre las variable: satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso normativo de los docentes de nivel primaria de la Red 21 Ugel 2 de Los Olivos, 2016. De igual manera, Pacco (2014), en su tesis “Clima Laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012”. en sus conclusiones indican que el Clima Organizacional se relaciona moderadamente con la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012 ($r = 0,520$); dicho autor, concluye que el clima organizacional permite evaluar los procesos que se desarrollan en relación a la determinación de las relaciones laborales y la calidad educativa, de igual sentido, las buenas relaciones y un clima organizacional favorable permite una buena satisfacción laboral. En la misma línea de pensamiento, Pérez et al. (2013), en su tesis “Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria” Pamplona-España, concluye que la satisfacción laboral es una dimensión de la gestión de calidad en atención primaria. Cabe señalar, que su estudio permitió identificar problemas u oportunidades de mejora con impacto en la calidad de los servicios que se ofertan.

Finalmente, en la contrastación de la tercera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,686$ entre las variable: satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia se concluye que: La satisfacción laboral tiene relación con el compromiso de continuidad de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, 2016. En relación a la temática de investigación, Alfaro y otros (2012), en su investigación “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres

municipalidades de Lima y Callao”, en sus conclusiones indican que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción en el trabajo de los trabajadores en cada uno de los tres municipios, y que pueden ser consideradas como promedio, asimismo existen diferencias en la condición de trabajo en referencia al nivel de satisfacción con sus diversos factores en cada uno, Al respecto, Zegarra del Rosario (2014), en su tesis “Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llegó a la conclusión de que existe relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional.

CONCLUSIONES

Primera:

De los 100 docentes encuestados, el 26% se encuentra satisfecho con su institución educativa, mientras que el 67% se encuentra poco satisfecho y el 7 % de encuentra insatisfecho por lo tanto nos permite afirmar que el nivel de satisfacción laboral es moderado en los docentes de la Red 21 Ugel N°02 de Los Olivos, 2016 ($r= 0,705$ y $p= 0,000$)

Segunda:

De los 100 docentes encuestados de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, existe un 3% que tiene un bajo nivel de compromiso afectivo, mientras que el 59 % tiene un nivel de compromiso moderado, y el 38 % posee un compromiso alto. En consecuencia, nos permite afirmar que el compromiso afectivo es moderado.

Tercera:

En lo referente al compromiso normativo de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, se presenta un 8% de bajo compromiso normativo, un 63% de regular compromiso normativo, y el 29% de alto compromiso normativo. En tal sentido, nos permite afirmar que el compromiso normativo es moderado.

Cuarta:

En lo relacionado al compromiso de continuidad de la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos, se presenta un 6% de bajo compromiso de continuidad, un 65% de regular compromiso de continuidad, y un 29% de alto compromiso de continuidad. En ese sentido, nos permite afirmar que el compromiso de continuidad es moderado.

REFERENCIAS

- Barranco (2013), realizó la investigación de “*Buenas prácticas de gestión, satisfacción laboral, Burnout e intención de abandono en profesionales del sector del fitness*”. Barcelona-España.
- Hellriegel, D. (2012). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Thompson Editores.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley
- Hinojosa (2010) “*Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*”. Tesis México
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Topolnysky, L. (1998). *Commitment in a changing world of work. Industrial-Organizational Psychology and Emerging Needs of the Canadian Workplace*,
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
[http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Pacco (2014), “*Clima Laboral y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Estados Unidos de distrito de Comas, Ugel 04, 2012*”. Tesis Lima, Perú
- Pérez y Azzollini (2013), “*Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral*” Buenos Aires-Argentina

RECONOCIMIENTOS

A mis asesores y a los docentes participantes por el apoyo académico-profesional para culminar de manera exitosa la presente investigación.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Vicky Maritza Mejía Flores, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa. Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 07439048, con el artículo titulado “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA RED 21 UGEL N° 02 LOS OLIVOS,2016.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, enero de 2017

Vicky Maritza Mejía Flores